



# É NOIS NA RESPOSTA

## POLÍTICA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE CORPORATIVA, ÉTICA E CONDUTA SEBRAE/PE



*A força do empreendedor brasileiro.*

# Apresentação

A política de Gestão da Integridade é uma ferramenta gerencial a ser utilizada quando a orientação ou direcionamento, face à uma conduta inapropriada, deixam de ser observados por um empregado, com evidente descumprimento das regras legais e/ou normativos internos do Sebrae/PE, que possam comprometer os interesses e objetivos da Instituição.

Por esse motivo, este documento tem como objetivo a orientação das medidas a serem adotadas na Política de Gestão da Integridade, quando da ocorrência de algum desvio de conduta, com descumprimento do Código de Ética e demais instruções normativas, ou danos patrimoniais e extrapatrimoniais praticados por empregados do Sebrae/PE.

Vale ressaltar que as regras aqui estabelecidas devem ser seguidas por todos os empregados e sua aplicação atingirá, indistintamente, qualquer indivíduo que mantenha vínculo de trabalho com o Sebrae/PE.

Sendo assim, é responsabilidade de todos o cumprimento das regras legais e normas internas do Sebrae/PE.

#ÉnoisNaResposta

## Apuração do ato faltoso

Dois agentes atuam de forma direta na aplicação de medidas disciplinares relacionadas à desvios de conduta: **a liderança imediata do empregado** e a **DIREX**.

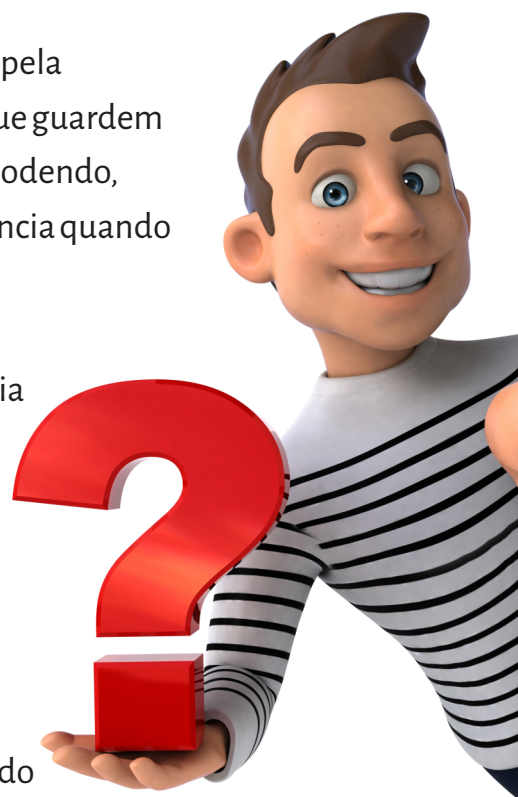
Registra-se que a Comissão de Ética será responsável pela análise de manifestações recebidas da Ouvidoria e que guardem relação com infrações ao Código de Ética do Sebrae, podendo, esta comissão, solicitar a intervenção de uma sindicância quando necessário.

A comissão de sindicância será instaurada por portaria específica do Diretor Superintendente do Sebrae/PE, quando existir evidências de dolo por empregado do Sebrae/PE, seguindo as regras e procedimentos do Regulamento de Sindicância do Sistema Sebrae.

A relevância dos desvios de conduta ou ato inadequado deve ser julgado com base em dois critérios:

- **Impacto para os negócios; e**
- **Reincidência**

Após as verificações, sejam elas indicadas pela Comissão de Ética ou pela sindicância, serão encaminhadas sugestões de medidas propositivas ou punitivas disciplinares, que poderão ser adotadas. As deliberações serão compartilhadas com a Diretoria Executiva, responsável pela decisão final quanto à natureza de ação disciplinar e à sua aplicação



## Evidência de má conduta

Uma das fases de um processo disciplinar é apurar se houve, de fato, desvio de conduta ou ações inadequadas do empregado. As provas devem ser suficientes e claras o bastante, para garantir a lisura do processo.

A fim de caracterizar um desvio comportamental, devem ser utilizadas evidências objetivas de que houve negligência por parte do empregado do Sebrae/PE.

Quando se tratar de ato de improbidade (roubo, furto, fraude, desfalques, etc.) deverá ser instaurada uma comissão de sindicância responsável pela apuração, seguindo os preceitos da Resolução CDN 306/2018 e posterior alteração na Resolução CDN 381/2021.

Durante as apurações, além do informado, poderá ser solicitado à UGP (Unidade de Gestão de Pessoas) o devido acompanhamento, inclusive a condução das investigações. Toda investigação será sempre sigilosa, cabendo aos condutores zelar pela confidencialidade das informações.

Somente devem tomar conhecimento do conteúdo e do desenrolar das apurações o Gestor responsável pelo empregado investigado, o responsável pela UGP e a Comissão de Ética, que têm a legítima necessidade de conhecer o assunto.



## Classificação dos eventos de desvio de conduta

Os eventos podem ser classificados em dois níveis. A Comissão de Ética ou a liderança imediata serão responsáveis pelo julgamento da relevância dos eventos, caso a caso, podendo ser submetido a apuração por uma sindicância quando necessário.

### Faltas agravadas pela reincidência

Situações em que pequenas faltas, por sua reincidência, vão assumindo gravidade cada vez maior, até alcançar a incompatibilidade funcional para o exercício de suas funções.

### Faltas Graves

Ato faltoso que, por sua natureza, assume tal gravidade que implica a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas.

Práticas contrárias ao que está estabelecido nos atos normativos do Sebrae/PE e atitudes não toleradas na empresa, podendo ou não, serem averiguadas pela Comissão de Ética, quando submetidas à Ouvidoria.



## Medidas Disciplinares

A medida disciplinar sempre será aplicada individualmente, mesmo que os fatos envolvam mais de um empregado, pois além dos fatores pessoais e individuais, o histórico trabalhista do empregado deve ser considerado.

Deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado pelo empregado com as consequências decorrentes desse ato.

A aplicação da penalidade deve ocorrer o mais próximo possível da época do acontecimento, devendo o intervalo entre o acontecimento e a aplicação da penalidade ser o menor possível e justificado pelas etapas de conhecimento da ocorrência, de apuração dos fatos e de definição da ação disciplinar aplicável. Sempre deve prevalecer a data que o Sebrae/PE, por meio de seus representantes, vier a tomar conhecimento do fato, independente da época da sua real ocorrência.

A medida a ser aplicada deverá ser proporcional ao ato faltoso praticado. Uma penalidade demasiadamente leve para a ocorrência apurada não produzirá o efeito desejado, enquanto que outra excessivamente rigorosa poderá produzir reação diversa do que a esperada: reflexão e correção da conduta profissional anterior. As medidas estão pautadas conforme definições da CLT.

O Gerente responsável deve identificar junto à UGP a existência de estabilidade (Estabilidades Previdenciárias/Sindicato/CIPA e/ou Cooperativas) dos empregados e fazer constar estas informações no relatório sobre a ocorrência, para que possa ser realizada uma avaliação mais efetiva e posteriormente orientar sobre os procedimentos a serem adotados para evitar quaisquer demandas futuras contra a empresa.



Caso a estabilidade seja ocasionada por problema de saúde, o Gerente responsável deverá encaminhar o caso para análise da UGP que submeterá ao médico do trabalho ou especialista credenciado, e deverá definir os procedimentos a serem adotados com o respaldo jurídico necessário.

Serão aplicadas mediante processo regular e podem variar segundo a gravidade dos fatos:

### **FEEDBACK**

Conversa entre o empregado e seu superior hierárquico a respeito de problemas de desempenho ou conduta de menor risco administrativo.

### **MEDIDAS ADMINISTRATIVAS**

Consequência administrativa a que o empregado se sujeita quando a infração não compromete os princípios éticos, mas ferem os normativos internos e/ou representam negligência ou imprudência, além de reincidência no que se refere a problemas de desempenho ou conduta inapropriada.

### **PENALIDADES**

Sansão aplicável quando o empregado que infringe os normativos legais de forma dolosa, ainda que para alcançar fins justificáveis



# Requisitos da aplicação das medidas disciplinares

Para aplicação das **medidas corretivas** devem ser observados os seguintes requisitos:

**Tempestividade**—A punição deve ser aplicada imediatamente ao acontecimento do fato ou de seu conhecimento.

**Equidade**—Imparcialidade de julgamento, respeito à igualdade de direitos;

**Proporcionalidade**—Deve haver uma proporcionalidade entre a pena aplicada e o ato faltoso;

Nos casos de **atos faltosos** poderão ser adotadas as seguintes medidas:

- Feedback
- Advertência escrita
- Suspensão
- Punição
- Ressarcimento
- Nas hipóteses de prejuízos financeiros causados.





## Exceções

Não são esperadas exceções às diretrizes anteriormente referidas.

Na hipótese de situações que não estejam cobertas pela política, elas deverão ser submetidas ao superior imediato, que se encarregará de analisar e encaminhar o impasse para solução, envolvendo, se necessário, a Diretoria Executiva para a tomada de decisão definitiva.



## Disposições Gerais

A recusa na assinatura dos documentos decorrentes da aplicação das medidas corretivas, o processo deverá ser concluído com a assinatura de duas testemunhas, na presença do empregado.



*A força do empreendedor brasileiro.*

# PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

## POLITICA DE GESTÃO DE INTEGRIDADE CORPORATIVA 2023 final (2)

O documento acima foi proposto para assinatura digital através da plataforma de assinaturas do SEBRAE. Para verificar a autenticidade das assinaturas clique neste link

<https://assinaturadigital.sebrae.com.br/verificadorassinaturas/#!/search?codigo=44-AF-3A-DF-59-6F-9E-59-6C-1B-B9-B3-5C-0E-2F-3E-4A-11-2C-1E> acesse o site

<https://assinaturadigital.sebrae.com.br/verificadorassinaturas/#!/search> e digite o código abaixo:

**CÓDIGO:** 44-AF-3A-DF-59-6F-9E-59-6C-1B-B9-B3-5C-0E-2F-3E-4A-11-2C-1E

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status é(são):

✓ **Murilo Roberto de Moraes Guerra - 018.\*\*\*.\*\*\*-00** - 09/02/2023 13:07:07

**Status:** Assinado eletronicamente, mediante senha de rede, pessoal e intransferível

**IP:** 177.\*\*\*.\*\*\*.\*\*\*8

✓ **Deborah Carvalho Guerra - 020.\*\*\*.\*\*\*-00** - 09/02/2023 17:26:08

**Status:** Assinado eletronicamente, mediante senha de rede, pessoal e intransferível

**IP:** 177.\*\*\*.\*\*\*.\*\*\*8

✓ **Maria Josiana Ferreira Rocha - 013.\*\*\*.\*\*\*-25** - 09/02/2023 18:34:40

**Status:** Assinado eletronicamente, mediante senha de rede, pessoal e intransferível

**IP:** 177.\*\*\*.\*\*\*.\*\*\*8

