

SEBRAE-PREVIDÊNCIA

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO

APROVADO PELO CONSELHO DELIBERATIVO EM 04 DE AGOSTO DE 2006

As alterações ao Estatuto do SEBRAE-PREVIDÊNCIA – instituto SEBRAE de Seguridade Social foram aprovadas pela Secretaria de Previdência Complementar, por meio da Portaria SPC nº 876, de 27/12/2006, publicada às fls. 138, Seção I, do D.O.U. nº 248, de 28/12/2006.

SEBRAE-PREVIDÊNCIA

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO

APROVADO PELO CONSELHO DELIBERATIVO EM 04 DE AGOSTO DE 2006

ÍNDICE

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS	P. 02
CAPÍTULO II - DOS VALORES	P. 02
CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS GERAIS	P. 02
CAPÍTULO IV - DOS PADRÕES DE CONDUTA E RESPONSABILIDADE	P. 03
CAPÍTULO V - DAS CONDUTAS VEDADAS	P. 05
CAPÍTULO VI - DAS PENALIDADES	P. 07
CAPÍTULO VII – DA INSTAURAÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR	P. 09
CAPÍTULO VIII - DA COMISSÃO DE ÉTICA	P. 09
CAPÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	P. 11

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Art. 1º. O presente Código de Ética Corporativo tem os seguintes objetivos:

I - estabelecer o conjunto de valores, princípios gerais, padrões de conduta e responsabilidades indispensáveis para balizar a atuação ética dos membros dos órgãos estatutários, dos gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, dos empregados e dos prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA - Instituto SEBRAE de Seguridade Social; e

II – fixar os meios para otimizar o cumprimento de suas regras.

Parágrafo Único. São considerados gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, para efeito deste Código, os empregados do setor de recursos humanos dos Patrocinadores do Plano SEBRAEPREV que realizem qualquer tipo de trabalho em nome ou para o SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

CAPÍTULO II DOS VALORES

Art. 2º. O SEBRAE-PREVIDÊNCIA considera como valores a serem observados:

- I - o respeito;
- II - a honestidade;
- III - a equidade;
- IV - a transparência;
- V - a lealdade;
- VI - a descrição;
- VII - a responsabilidade;
- VIII - a solidariedade;
- IX - a tolerância;
- X - a justiça;
- XI - a qualidade;
- XII - a imparcialidade;
- XIII - a diligência; e
- XIV - a competência.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS GERAIS

Art. 3º. Os membros de órgãos estatutários, os gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, os empregados e os prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA devem observar os seguintes princípios gerais:

I - ter conduta ilibada;

II - manter reputação sólida e confiável;

III - ter consciência de sua responsabilidade social, profissional e institucional;

IV - agir sempre com probidade, honradez, retidão, dignidade, independência, honestidade, moralidade, decoro, veracidade, boa-fé e eficiência;

V - ter empenho permanente em seu aperfeiçoamento individual e profissional, com a maior celeridade possível;

VI - decidir, em todas as circunstâncias, em prol do bem, do justo, do legal, do legítimo, do conveniente, do oportuno e do honesto;

VII - optar sempre pela solução mais favorável ao SEBRAE-PREVIDÊNCIA; e

VIII - zelar pelos valores e imagem do SEBRAE-PREVIDÊNCIA e dos Planos de Benefícios por ele administrados.

Art. 4º. Todos os envolvidos na gestão do SEBRAE-PREVIDÊNCIA estão obrigatoriamente comprometidos com a busca contínua dos melhores resultados e com a promoção do bem-estar de seus Participantes e Assistidos, protegendo e assegurando o pagamento dos Benefícios contratados.

Art. 5º. O SEBRAE-PREVIDÊNCIA não aplicará o patrimônio dos seus Planos de Benefícios em empresas ou organizações, ou em papéis por elas emitidos, que direta ou indiretamente se dediquem à produção de armamentos, exploração de mão-de-obra infantil ou pratiquem discriminação de qualquer natureza contra a pessoa humana ou violem legislação de preservação do meio-ambiente.

Parágrafo Único. A política de investimentos dos Planos de Benefícios administrados pelo SEBRAE-PREVIDÊNCIA priorizará a aplicação de recursos em empresas ou organizações socialmente responsáveis.

CAPÍTULO IV DOS PADRÕES DE CONDUTA E RESPONSABILIDADE

Art. 6º. São considerados padrões de conduta e responsabilidade dos membros dos órgãos estatutários, dos gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, dos empregados e dos prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, observada a especificidade de cada atuação:

I - cumprir e fazer cumprir o disposto na Constituição Federal, bem como na legislação e nas normas que regem a previdência oficial e a previdência complementar fechada no Brasil;

II - cumprir e fazer cumprir o disposto no Estatuto do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, nos Regulamentos dos Planos de Benefícios por ele administrados, neste Código de Ética e nos demais normativos internos da Entidade;

III - aplicar, como o faz o homem atuante e probo na gestão dos seus próprios negócios, todo o zelo e diligência, e os recursos de seu saber e talento, em proveito do desenvolvimento do SEBRAE-PREVIDÊNCIA e dos Planos de Benefícios por ele administrados, visando o melhor atendimento possível e a plena satisfação dos Participantes e Assistidos;

IV - tomar decisões ou propor alternativas com base na razão, na ciência, na boa técnica, nas melhores práticas empresariais, no bom senso, na prudência e na equidade, sem preconceito, tendenciosidade, perseguição ou discriminação de qualquer natureza;

V - contribuir para a permanente higidez econômica, financeira e administrativa do SEBRAE-PREVIDÊNCIA e dos Planos de Benefícios por ele administrados;

VI - honrar os contratos, acordos, convênios ou outros instrumentos firmados pelo SEBRAE-PREVIDÊNCIA com terceiros;

VII - desenvolver os mais elevados padrões de desempenho institucional no alcance dos resultados almejados, aperfeiçoando os sistemas e procedimentos institucionais;

VIII - guardar discrição e reserva quanto a documentos, fatos e informações do SEBRAE-PREVIDÊNCIA e de seus Planos de Benefícios, dos Participantes, dos Assistidos e dos Patrocinadores, independentemente de terem sido qualificados ou não como confidenciais, salvo se de caráter público e se autorizada sua divulgação ou se a lei assim o determinar;

IX - assumir as conseqüências das próprias ações e omissões, ocorridas no âmbito de suas atribuições e que causem prejuízos patrimoniais, morais ou de imagem ao SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou aos Planos de Benefícios por ele administrados;

X - prestar, nos termos legais e/ou estatutários, contas de seus atos, bem como facilitar a fiscalização de todos seus atos ou serviços por quem de direito;

XI - resistir a todas as espécies de pressões indevidas, e denunciá-las, bem como repudiar, denunciar e combater qualquer forma de corrupção, ativa ou passiva;

XII - ser veraz, não omitindo ou falseando a verdade, e exercendo uma administração transparente, mantida, porém, reserva sobre os negócios do SEBRAE-PREVIDÊNCIA que, por sua natureza, a exijam;

XIII - desenvolver função e atividade com a plena utilização da capacidade, conhecimento e experiência profissional;

XIV - atuar de forma pró-ativa na formulação de críticas e sugestões, sempre por meio dos canais institucionais, em termos adequados e sem ofensas;

XV - colaborar para o bom convívio no ambiente de trabalho, mediante conduta respeitosa e cordial nos atos e nas palavras, sempre agindo com boa vontade no trato com as demais pessoas;

XVI - assumir atitudes de colaboração e desprendimento, tendo em vista a consecução dos objetivos comuns; e

XVII - interromper ou redirecionar o andamento dos trabalhos diante de qualquer impedimento ético ou legal.

CAPÍTULO V DAS CONDUTAS VEDADAS

Art. 7º. São vedadas as seguintes condutas aos membros dos órgãos estatutários, aos gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, aos empregados e aos prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, observada a especificidade de cada atuação:

I - descumprir ou ser conivente com o descumprimento do disposto na Constituição Federal, na legislação e nas normas que regem a previdência oficial e a previdência complementar fechada no Brasil, no Estatuto do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, nos Regulamentos dos Planos de Benefícios por ele administrados, neste Código de Ética e nos demais normativos internos da Entidade;

II - manifestar-se em nome ou por conta do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, por qualquer meio de comunicação, sobre assuntos relacionados à Entidade ou aos seus Planos de Benefícios, salvo se em razão de sua competência funcional;

III – aceitar favor ou presente, sob forma alguma, de quem tenha interesse que possa ser afetado, direta ou indiretamente, por decisões de sua

competência ou de seus subordinados hierárquicos, entendido que o disposto neste inciso não se aplica a gesto costumeiro de cortesia ou brinde de valor igual ou inferior a um salário mínimo, ou sem valor comercial;

IV - valer-se de sua posição hierárquica ou cargo no SEBRAE-PREVIDÊNCIA para invadir a privacidade de outrem nas relações de trabalho, quer por gestos e comentários, quer por atitudes ou propostas que, implícita ou explicitamente, gerem constrangimento ou desrespeito à individualidade;

V - atuar como orientador, agente investigador, intermediário, patrono ou advogado do demandante em processos administrativos ou judiciais promovidos contra o SEBRAE-PREVIDÊNCIA;

VI - praticar assédio sexual ou moral;

VII - solicitar, exigir ou receber, em razão da função, para si ou para outrem, qualquer espécie de vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem;

VIII - favorecer ou prejudicar qualquer pessoa ou empresa em trâmites ou gestões administrativas, devendo ser observados estritamente os procedimentos normais de prestação de serviço ou da atividade desempenhada;

IX - divulgar informações sigilosas ou privilegiadas;

X - manter relações comerciais, na condição de representante do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, com empresas de sua propriedade ou de pessoa de seu relacionamento familiar até 3º grau consanguíneo ou afim;

XI - assumir posição política partidária no desempenho de suas funções, bem como influir nas decisões, invocando o apoio de organizações políticas;

XII - divulgar boatos ou informações supostas que possam afetar a honra e a imagem de qualquer pessoa ou do próprio SEBRAE-PREVIDÊNCIA e de seus Planos de Benefícios ou levar à tomada de decisões equivocadas no âmbito da Entidade;

XIII - omitir, adulterar, falsificar ou manipular, deliberadamente, dados e informações que prejudiquem o SEBRAE-PREVIDÊNCIA, os Planos de Benefícios por ele administrados ou seus Participantes e Assistidos;

XIV - causar, dolosa ou culposamente, dano, moral ou material, ao SEBRAE-PREVIDÊNCIA, aos Planos de Benefícios por ele administrados, aos Participantes e Assistidos, aos Patrocinadores ou à terceiros;

XV - procrastinar ou dificultar a fruição de direitos, por Participantes e Assistidos;

XVI - ordenar ou permitir a realização de despesas não autorizadas na legislação vigente ou nos Regulamentos dos Planos de Benefícios administrados pelo SEBRAE-PREVIDÊNCIA;

XVII - descumprir determinação legítima de representante de qualquer dos órgãos fiscalizadores das atividades do SEBRAE-PREVIDÊNCIA e de seus Planos de Benefícios;

XVIII - deixar, ilegitimamente, de proceder ao pagamento de benefício a quem de direito, ou realizá-lo, por dolo ou culpa, a quem não faça jus à percepção daquele;

XIX - gerir temerária ou fraudulentamente o SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou os Planos de Benefícios por ele administrados;

XX - atuar, comissiva ou omissivamente, por dolo ou culpa, de modo que se forme insuficiência de reservas vinculadas à garantia das obrigações da SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou de seus Planos de Benefícios; e

XXI - fraudar escriturações, lançamentos, registros, relatórios, pareceres e outras manifestações ou informações, com o fim de sonegar resultados, positivos ou negativos, ou desfalcar ou desviar fundos de reserva, provisões ou reservas técnicas.

CAPÍTULO VI DAS PENALIDADES

Art. 8º. A violação do disposto neste Código de Ética Corporativo sujeitará o infrator às seguintes sanções:

I – no caso de infração leve: advertência ou censura ética;

II – no caso de infração moderada:

a) para os empregados da Entidade: suspensão por até 30 (trinta) dias ou perda de função de confiança, quando for o caso, podendo ser cumulativos;

b) para os gestores de previdência lotados nos Patrocinadores e para os prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA: pedido de substituição ao seu empregador; e

c) para os membros dos órgãos estatutários da Entidade: suspensão por 30 (trinta) dias.

III – no caso de infração grave:

a) para os empregados da Entidade: demissão por justa causa;

b) para os gestores de previdência lotados nos Patrocinadores: pedido de substituição e recomendação de sua demissão ao respectivo Patrocinador;

c) para os prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA: pedido de substituição, além do reexame ou rescisão, conforme o caso, do contrato mantido entre a Entidade e a pessoa jurídica sua empregadora; e

d) para os membros de órgãos estatutários: exoneração do cargo e perda do mandato.

§ 1º. A infração grave, além de outros elementos integrantes da mesma, deverá sempre ser aquela decorrente da prática de ato prejudicial ao patrimônio do SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou de seus Planos de Benefícios.

§ 2º. Na aplicação das sanções serão levados em consideração:

I - a gravidade da infração;

II - a boa-fé do infrator;

III - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

IV - o grau de lesão ao SEBRAE-PREVIDÊNCIA, aos Planos de Benefícios por ele administrados ou aos Participantes e Assistidos;

V - as reincidências e respectivas periodicidades.

§ 3º. A sanção será aplicada mediante decisão do(a):

I - Diretoria-Executiva, caso o infrator seja empregado da Entidade, gestor de previdência lotado em um dos Patrocinadores ou prestador de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA; e

II - do Conselho Deliberativo, caso o infrator seja um membro de órgão estatutário do SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

§ 4º. A decisão de aplicar sanção, contra a qual não caberá qualquer recurso, será respaldada nas conclusões de processo disciplinar apreciado pela Comissão de Ética do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, que terá a função de apurar, reconhecer e declarar a responsabilidade do infrator.

§ 5º. Além de aplicar as penalidades previstas neste Capítulo, quando houver prejuízo financeiro ou moral ao SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou aos seus Planos de Benefícios, a Entidade, por meio de seus representantes estatutários, estará obrigada a buscar, judicialmente, responsabilizar civil e penalmente os infratores.

CAPÍTULO VII DA INSTAURAÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 9º. As infrações a este Código de Ética de que tenham conhecimento os membros dos órgãos estatutários da Entidade, os gestores de previdência lotados nos Patrocinadores, os empregados e os prestadores de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA ou qualquer Participante de Plano de Benefícios Administrado pela Entidade deverão ser comunicadas, mediante correspondência formal, via correio, fax ou e-mail, ao:

I – Presidente do Conselho Deliberativo, quando a infração apontada tiver sido cometida por membro de órgão estatutário do SEBRAE-PREVIDÊNCIA;

II – Diretor Presidente, quando a infração apontada tiver sido cometida por empregado da Entidade, gestor de previdência lotado em um dos Patrocinadores ou prestador de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

§ 1º. O Presidente do Conselho Deliberativo ou o Diretor Presidente, conforme a autoria da infração cometida, após averiguação da verossimilhança dos fatos narrados na comunicação recebida, providenciará a instauração de processo disciplinar, mediante a expedição de Termo de Instauração de Processo Disciplinar, contendo o nome e cargo do(s) infrator(es), bem como relato da(s) infração(ões) cometida(s).

§ 2º. A autoridade que tiver expedido o Termo de Instauração de Processo Disciplinar o encaminhará, por correio, fax ou e-mail, no prazo de até 3 (três) dias corridos após a instauração do processo disciplinar:

I - aos demais responsáveis pelas indicações de que tratam os incisos I a IV do caput do artigo 12 deste Código; ou

II - à própria Comissão de Ética constituída anteriormente e que ainda esteja efetuando a análise de outro(s) processo(s) disciplinar(es).

CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 10. A Comissão de Ética do SEBRAE-PREVIDÊNCIA tem por finalidade essencial apreciar o processo disciplinar instaurado pelo Presidente do

Conselho Deliberativo ou pelo Diretor Presidente, conforme o caso, e propor sanções aos infratores às disposições deste Código de Ética Corporativo.

Art. 11. A Comissão de Ética será constituída para a apreciação de processo(s) disciplinar(es) específico(s) e será automaticamente destituída quando do encaminhamento das conclusões, referentes a todos processos disciplinares sob sua apreciação, à(s) autoridade(s) responsáveis pela instauração do(s) respectivo(s) processo(s) disciplinar(es).

Parágrafo Único. Haverá apenas uma única Comissão de Ética constituída por vez, sendo permitido que a mesma Comissão de Ética realize vários processos disciplinares simultâneos.

Art. 12. A Comissão de Ética do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, constituída para a apreciação de processo(s) disciplinar(es) específico(s), será composta por 4 (quatro) membros indicados nos seguintes termos:

I - 1 (um) pelo Presidente do Conselho Deliberativo;

II - 1 (um) pelo Presidente do Conselho Fiscal;

III - 1 (um) pelo Diretor Presidente; e

IV - 1 (um) pelos representantes eleitos dos Participantes e Assistidos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, mediante Termo de Indicação que conte com o apoio de pelo menos 5 (cinco) dos 6 (seis) membros titulares, representantes de Participantes e Assistidos, que têm assento nos Conselhos Deliberativo e Fiscal da Entidade.

§ 1º. Os membros indicados nos termos dos incisos I a III do caput deste artigo deverão estar no rol das seguintes pessoas, mediante decisão do responsável pela indicação:

I – membros do próprio órgão presidido pelo responsável pela indicação;

II – empregados do SEBRAE-PREVIDÊNCIA;

III – gestores de previdência lotados nos Patrocinadores; ou

IV – prestadores de serviço do SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

§ 2º. O membro indicado nos termos do inciso IV do caput deste artigo deverá ser Participante do Plano de Benefícios SEBRAEPREV vinculado ao SEBRAE-Nacional, Patrocinador-Fundador do referido Plano.

§ 3º. As indicações mencionadas nos incisos I a IV do caput deste artigo deverão ocorrer em até 15 (quinze) dias corridos após a instauração do processo disciplinar.

§ 4º. A Comissão de Ética terá um Coordenador para cada processo disciplinar, de forma que:

I - o membro indicado pelo Presidente do Conselho Deliberativo será o Coordenador quando o processo disciplinar for instaurado contra infração cometida por membro de órgão estatutário do SEBRAE-PREVIDÊNCIA;

II - o membro indicado pelo Diretor Presidente será o Coordenador quando o processo disciplinar for instaurado contra infração cometida por empregado da Entidade, gestor de previdência lotado em um dos Patrocinadores ou prestador de serviços do SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

§ 5º. O Coordenador do processo disciplinar terá, além do seu, o voto de desempate.

§ 6º. Os membros da Comissão de Ética tomarão posse mediante assinatura de termo lavrado em livro próprio e não farão jus a qualquer remuneração pelo exercício do cargo.

§ 7º. A Comissão de Ética deverá apresentar suas conclusões a cada processo disciplinar analisado em até 90 (noventa) dias corridos após a sua instauração.

Art. 13. Os procedimentos, referentes aos processos disciplinares, realizados no âmbito da Comissão de Ética serão disciplinados em seu Regulamento, que deverá ser aprovado pelo Conselho Deliberativo do SEBRAE-PREVIDÊNCIA.

Art. 14. Os procedimentos, referentes à apreciação das conclusões de processo disciplinar apreciado pela Comissão de Ética, serão disciplinados nos Regimentos Internos do Conselho Deliberativo e da Diretoria-Executiva, de acordo com a competência para a decisão quanto à aplicação da sanção administrativa, nos termos previstos no § 3º do artigo 8º deste Código.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Este Código de Ética Corporativo e suas eventuais alterações serão divulgadas aos Participantes e Assistidos dos Planos de Benefícios administrados pelo SEBRAE-PREVIDÊNCIA, aos empregados, aos membros de órgãos estatutários e aos prestadores de serviços da Entidade, bem como aos gestores de previdência lotados nos Patrocinadores.

Art. 16. Todos os contratos do SEBRAE-PREVIDÊNCIA com seus prestadores de serviços deverão conter cláusula contratual específica sobre a ciência das disposições aqui contidas, assim como o comprometimento de observar e cumprir a integralidade do disposto neste Código de Ética Corporativo.

Parágrafo Único. Os contratos em vigor deverão ser adequados ao disposto no caput deste artigo no prazo de 60 (sessenta) dias corridos após a aprovação deste Código.

Art. 17. O presente Código não retira ou altera as disposições estatutárias ou regulamentares, principalmente com relação às competências de demissão de empregados ou de rescisão de contratos ou requerimento de substituição de prestador de serviços.

Art. 18. Os casos omissos e as dúvidas quanto ao cumprimento do disposto neste Código serão resolvidas pelo Conselho Deliberativo da Entidade.

Art. 19. Este Código de Ética Corporativo, aprovado pelo Conselho Deliberativo do SEBRAE-PREVIDÊNCIA, entrará em vigor na data da aprovação, pela Secretaria de Previdência Complementar, das alterações ao Estatuto da Entidade, aprovadas na 2ª Reunião Ordinária do Conselho Deliberativo, realizada em 17 de maio de 2006.

Brasília (DF), 04 de agosto de 2006.

CONSELHO DELIBERATIVO

	UF	Nome
Presidente	NA	Edjair de Siqueira Alves
Vice-Presidente	PR	Adílio Marcomin Milanez
TITULARES	NA	Maria Filomena Martins Paulos
	SC	Luiz Augusto Sabino Santos
	RJ	Júlio César Monteiro de Barros Reche
	MG	Marise Xavier Brandão
	BA	Paulo Barreto de Manso Cabral
SUPLENTEs	SP	Waldir Catanzaro
	NA	Etel Tomaz
	MA	Roseana Tereza P. Rodrigues
	BA	Alberto Bispo do Nascimento
	PB	João Lima Neto
	MT	Élson Tenório
	CE	José de Ribamar Félix Beleza
	PA	José Carlos Garcia

CONSELHO FISCAL

Presidente	RJ	Antônio Carlos C. dos Santos
Vice-Presi	RS	André Luis Vieira Campos
TITULARES	DF	Maria Eulália
	AM	Nelson Rocha
SUPLENTEs	BA	Dilton Jorge Mamede do Carmo
	MG	José Carlos Gomes
	SC	José Alaor Bernardes
	SP	Tonci Francisco Mladenec Ordonez

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-Presidente	Evandro Nascimento Santos
Diretor Executivo	Manoel Antônio Vieira Alexandre