



EMENTAS – DECISÕES DA COMISSÃO DE ÉTICA DA CAIXA

Período: agosto e setembro / 2016

AGOSTO:

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Suposta prática de nepotismo por empregado que estaria favorecendo familiar, também empregado da CAIXA, a uma rápida ascensão na Empresa. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Suposta prática de nepotismo por empregado que estaria sendo favorecido por familiar, também empregado da CAIXA, a uma rápida ascensão na Empresa. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado da CAIXA, identificando-se como tal, publicou em Rede Social comentários que desqualificam produto comercializado pela Empresa. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) HONESTIDADE. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s): 1- Não admitimos práticas que fragilizem a imagem da CAIXA e comprometam o seu corpo funcional. A Comissão deliberou por ACPP – Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, com avaliação mensal do denunciado pelo gestor, por 6 (seis) meses.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Gestor de unidade supostamente humilhava e perseguia empregados. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Gestor de unidade supostamente é conivente com prática, por empregado vinculado à sua unidade, de humilhar e perseguir empregados. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Possível prática de “assédio moral” por gestor de unidade. A Comissão entendeu que a forma de comunicação do empregado gerou a percepção de INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) RESPEITO, quanto ao(s) seguinte(s) princípio(s): 1- As pessoas na CAIXA são tratadas com ética, justiça, respeito, cortesia, igualdade e dignidade. A Comissão deliberou por ACPP – Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, com avaliação mensal do denunciado pelo gestor, por 6 (seis) meses. CUMPRIMENTO DO ACPP pelo denunciado, resultando em ARQUIVAMENTO.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado ofende e ameaça colegas por meio de mensagens eletrônicas. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) RESPEITO. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s): 1- As pessoas na CAIXA são tratadas com ética, justiça, respeito, cortesia, igualdade e dignidade; 2- Exigimos de dirigentes, empregados e parceiros da CAIXA absoluto respeito pelo ser humano, pelo bem público, pela sociedade e pelo meio ambiente. A Comissão deliberou pela aplicação de CENSURA ÉTICA, com registro nos assentamentos funcionais do empregado na CAIXA e remessa do nome e identificação do empregado à Comissão de Ética Pública, da Presidência da República, para compor o banco de dados de sanções daquela Comissão, para fins de consulta pelos órgãos ou



entidades da Administração Pública Federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública, pelo prazo de 3 (três) anos.

SETEMBRO:

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Conflito de interesses entre o cargo de engenheiro civil exercido por empregado da CAIXA e a atividade profissional paralela como sócio de Construtora. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s), respectivamente: 1- Devemos pautar nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar a CAIXA de ações e atitudes inadequadas à sua missão e imagem e a não prejudicar ou comprometer dirigentes e empregados, direta ou indiretamente; e 2- Temos compromisso permanente com o cumprimento das leis, das normas e dos regulamentos internos e externos que regem a nossa Instituição. A Comissão deliberou por ORIENTAÇÃO formal ao empregado para que cumpra o preconizado no RH 200, a saber, o item 1.2.1.6: “Para prevenir ou impedir conflito de interesses, os empregados e dirigentes obrigam-se a adotar, considerando-se a situação concreta, uma ou mais das seguintes providências: abrir mão da atividade particular, ou solicitar a destituição da função, ou ainda solicitar alteração de lotação; alienar bens e direitos que integram o seu patrimônio”.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Possível prática de “assédio moral” por gestor de unidade. NÃO HOUVE INFRINGÊNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA. A Comissão deliberou por ORIENTAÇÃO ao gestor para atentar-se à sua postura e forma de se expressar, principalmente quando na posição de gestor, para evitar que suas atitudes sejam confundidas com assédio moral.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado envia mensagem através do e-mail corporativo convidando ex-empregados a ajuizarem ações contra a CAIXA. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) HONESTIDADE, COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s): 1- No exercício profissional, os interesses da CAIXA estão em 1º lugar nas mentes dos nossos empregados e dirigentes, em detrimento de interesses pessoais, de grupos ou de terceiros, de forma a resguardar a lisura dos seus processos e de sua imagem; 2- Não admitimos qualquer relacionamento ou prática desleal de comportamento que resulte em conflito de interesses e que estejam em desacordo com o mais alto padrão ético; 3- Não admitimos práticas que fragilizem a imagem da CAIXA e comprometam o seu corpo funcional; 4- Os dirigentes, empregados e parceiros da CAIXA estão comprometidos com a uniformidade de procedimentos e com o mais elevado padrão ético no exercício de suas atribuições profissionais; 5- Devemos pautar nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar a CAIXA de ações e atitudes inadequadas à sua missão e imagem e a não prejudicar ou comprometer dirigentes e empregados, direta ou indiretamente; 6- Zelamos pela proteção do patrimônio público, com a adequada utilização das informações, dos bens, equipamentos e demais recursos colocados à nossa disposição para a gestão eficaz dos nossos negócios. A Comissão deliberou por CENSURA ÉTICA, com RECOMENDAÇÃO de dispensa da função gratificada, registro nos assentamentos funcionais do empregado na CAIXA e remessa do nome e identificação do empregado à Comissão de Ética Pública, da Presidência da República, para compor o banco de dados de sanções daquela Comissão, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades



da Administração Pública Federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública, pelo prazo de três anos.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado usou de artifícios para contratar empréstimo consignado, ciente de que havia impedimento para a contratação, deixando o empréstimo inadimplente. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) HONESTIDADE E COMPROMISSO. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s), respectivamente: 1- No exercício profissional, os interesses da CAIXA estão em 1º lugar nas mentes dos nossos empregados e dirigentes, em detrimento de interesses pessoais, de grupos ou de terceiros, de forma a resguardar a lisura dos seus processos e de sua imagem; e 2- Temos compromisso permanente com o cumprimento das leis, das normas e dos regulamentos internos e externos que regem a nossa Instituição. A Comissão deliberou por CENSURA ÉTICA, com registro nos assentamentos funcionais do empregado na CAIXA e remessa do nome e identificação do empregado à Comissão de Ética Pública, da Presidência da República, para compor o banco de dados de sanções daquela Comissão, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública, pelo prazo de três anos.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado teria favorecido colega com a concessão de empréstimo, supostamente sabendo que havia impedimento para a concessão. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Gestor de unidade foi condenado por litigância de má-fé na Justiça do Trabalho em decorrência de Reclamação Trabalhista por ele movida contra a CAIXA. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) HONESTIDADE E RESPONSABILIDADE. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s), respectivamente: 1- No exercício profissional, os interesses da CAIXA estão em 1º lugar nas mentes dos nossos empregados e dirigentes, em detrimento de interesses pessoais, de grupos ou de terceiros, de forma a resguardar a lisura dos seus processos e de sua imagem; e 2- Devemos pautar nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar a CAIXA de ações e atitudes inadequadas à sua missão e imagem e a não prejudicar ou comprometer dirigentes e empregados, direta ou indiretamente. A Comissão deliberou por CENSURA ÉTICA, com RECOMENDAÇÃO de dispensa da função gratificada, registro nos assentamentos funcionais do empregado na CAIXA e remessa do nome e identificação do empregado à Comissão de Ética Pública, da Presidência da República, para compor o banco de dados de sanções daquela Comissão, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública, pelo prazo de três anos.

PAE – PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA. Empregado ofende colega em frente à equipe usando tom de voz elevado e palavras de baixo calão. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) RESPEITO. A Comissão entendeu que houve violação ao(s) seguinte(s) princípio(s): 1- Preservamos a dignidade de dirigentes, empregados e parceiros, em qualquer circunstância, com a determinação de eliminar situações de provocação e constrangimento no ambiente de trabalho que diminuam o seu amor próprio e a sua integridade moral. A Comissão deliberou por ACPP – Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, com avaliação mensal do denunciado pelo gestor, por 1 (um) ano.



PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Empregado teria constrangido estagiária da CAIXA com abordagem possivelmente inadequada. AUSÊNCIA DE PROVAS DE DESVIO ÉTICO. A Comissão deliberou por ARQUIVAMENTO.

PP – PROCEDIMENTO PRELIMINAR. Possível prática de “assédio moral” por gestor de unidade. INFRINGÊNCIA AO(S) VALOR(ES) ÉTICO(S) RESPEITO. A Comissão deliberou por ACPP – Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, com avaliação mensal do denunciado pelo gestor, por 6 (seis) meses. CUMPRIMENTO DO ACPP pelo denunciado, resultando em ARQUIVAMENTO.