

Código de Ética da CODERN

Mensagem do Presidente

A administração Pública Federal ao criar uma Comissão de ética Pública e, paralelamente, determinar a constituição de Comissões Setoriais de Ética para vários órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, o fez com a intenção de estabelecer normas de conduta, não somente para o cidadão, mas, principalmente, para os agentes e administradores públicos.

O propósito dessa iniciativa é estabelecer um código de conduta, essencialmente moral, em conformidade com as leis, estatutos, regulamentos e demais instrumentos legais em vigor.

Por ocasião da entrega do Código de Ética da nossa Companhia Docas, entendemos que o mesmo deverá ser recebido e compreendido como um instrumento normativo e incentivador da boa conduta, aprimorando as regras do bom comportamento e da boa convivência entre os empregados da CODERN e otimizando o tratamento dado aos visitantes e usuários do Terminal Salineiro de Areia Branca, Porto de Natal e Porto de Maceió.

José Walter de Carvalho
Presidente da CODERN

Índice

	<i>Pág.</i>
<i>Introdução.....</i>	<i>03</i>
<i>Objetivos do Código de Ética.....</i>	<i>03</i>
<i>Princípios Éticos.....</i>	<i>04</i>
<i>Título I</i>	
<i>Relação no Trabalho.....</i>	<i>05</i>
<i>Título II</i>	
<i>Relação com a Sociedade.....</i>	<i>08</i>
<i>Título III</i>	
<i>Compromisso com a Ética.....</i>	<i>11</i>

I - Introdução

A Companhia Docas do Rio Grande do Norte – CODERN entende que a credibilidade de uma instituição é o reflexo da prática de valores tais como integridade, honestidade, transparência e respeito.

A Ética é o ideal de comportamento (procedimento moral) que orienta o ser humano, em relação aos seus semelhantes, a decidir entre o bom e o mau (o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, o honesto e o desonesto), visando o bem comum, à honra e à tradição dos serviços públicos. A Ética é o arcabouço da Instituição, aí compreendidos a Empresa e seus empregados.

Cada indivíduo tem seu próprio padrão de valores. Por isso, torna-se imperativo que cada empregado faça sua reflexão, de modo a compatibilizar seus valores individuais com os valores da CODERN, expressos nos Princípios Éticos.

Deve agir, em seu relacionamento com colegas de trabalho, clientes e sociedade, de acordo com o Código de Conduta, conjunto de comportamentos, fundamentados nos Princípios Éticos, a serem adotados por todos os empregados da Companhia, independentemente do cargo ou função que ocupem.

Em sua atuação, o empregado deve levar em consideração, ainda, a legislação aplicável, as normas internas da Companhia e os Códigos de Ética das categorias profissionais. Diante de situações não previstas, deve ser escolhida sempre a alternativa que gere maior retorno ou benefício para a CODERN e a sociedade.

O Código de Ética da CODERN, adiante apresentado, se constitui, assim, ao mesmo tempo, num compromisso individual, coletivo e institucional.

II - Objetivos do Código de Ética

- Ser fonte de referência para a conduta pessoal e profissional de todos os empregados da CODERN, independente do cargo ou função que ocupem, observando o interesse social e o compromisso com a ecologia.
- Ser um conjunto de princípios norteadores assumidos publicamente que reduzem a subjetividade das interpretações na esfera pessoal, sobre princípios morais e éticos.
- Fortalecer a imagem da companhia e de seus empregados junto à sociedade.

III - Princípios Éticos da CODERN

As decisões e ações dos diretores, assessores, gerentes, supervisores, empregados e demais colaboradores* serão pautados pelos Princípios Morais Universais**, devendo ser caracterizadas pelo respeito e compromisso com o bem social, a ecologia e a valorização do ser humano, observando:

- Promoção do bem comum, de modo que o interesse público prevaleça sobre os interesses particulares;
- Desenvolvimento de condutas de responsabilidade social***;
- Respeito ao ser humano, às diferenças individuais e à liberdade de expressão;
- Preservação da probidade como valor ao exercício da atividade profissional;
- Integridade e honestidade em todas as relações, preservando o exercício dos direitos e das obrigações de forma igualitária;
- Otimização do uso dos recursos públicos, combatendo toda a forma de desperdício;
- Transparência na comunicação empresarial, disseminando as informações de interesse da sociedade e dos empregados, respeitando os aspectos éticos e legais pertinentes;
- Responsabilidade pelos atos praticados, como compromisso com a dignidade.

Notas:

* *Colaboradores:* Todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuem para o desenvolvimento da Empresa.

** *Princípios Morais Universais:* Toda virtude ou qualidade moral (honestidade, dignidade, respeito, lealdade, decoro, zelo, responsabilidade, justiça, solidariedade..).

*** *Responsabilidade Social:* Ações sociais desenvolvidas junto à comunidade e práticas de diálogo e interação com os demais segmentos da sociedade.

Código de Ética Profissional dos Empregados da CODERN

Título I **Relação no Trabalho** ***Capítulo I*** **Disposições preliminares**

Art. 1º. Este código prescreve os padrões de conduta profissional exigidos dos empregados da CODERN, estabelece deveres e vedações.

Art. 2º Submetem-se, para efeitos desse Código de Ética, além de seus empregados efetivos, os ocupantes de cargo de comissão, ou função de confiança ou assessoramento.

§1º. Submete-se também, para efeitos deste Código de Ética os terceirizados, os estagiários e todos aqueles que embora transitoriamente, com ou sem remuneração exerçam atividade sediada no âmbito da Companhia de forma contínua e habitual.

§2º. As normas deste Código igualmente se aplicam ao servidor público ou empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista ou qualquer outro colaborador requisitado para prestar serviços à CODERN.

Capítulo II **Do exercício de cargo ou função**

Art. 3º. No exercício de cargo ou função, é exigido aos empregados e contratados da CODERN:

I – buscar o melhor resultado global para a Companhia, mantendo sempre uma atitude de respeito e colaboração com os colegas de trabalho, representantes dos empregados e a sociedade, representada pelos clientes, parceiros, fornecedores, concorrentes, meios de comunicação, governo e acionistas;

II – exercer suas funções e autoridade visando aos interesses da CODERN;

III – exercer suas atribuições com eficácia e eficiência, eliminando situações que levem a erros ou a atrasos na prestação do serviço;

IV – respeitar a propriedade intelectual;

V – fomentar e estimular mecanismos que possibilitem melhorar a comunicação interna;

VI – agir de forma cortês, com urbanidade, disponibilidade e atenção com todas as pessoas com que se relacionam, respeitando a capacitação de cada um;

VII – operar sempre de forma leal com colegas, gerentes, assessores, supervisores e demais chefes;

VIII – reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, gerentes, assessores, supervisores e demais chefes;

IX – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

X – estimular a manifestação de idéias, quando alinhadas com os objetivos da CODERN e discutidas em fóruns próprios, mesmo que representem mudança significativa no *status quo*.

Art. 4º. É vedado aos empregados e contratados da CODERN:

I – usar cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;

II – criar dificuldades artificiais no exercício de seu cargo, função ou atribuição, com o objetivo de supervalorizar sua atuação profissional;

III - alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dados;

IV – prejudicar a reputação de colegas, gerentes, assessores, supervisores e demais chefes por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

V – buscar obter troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal.

VI – tolerar intimidações, bem como ameaças ou assédios de qualquer tipo;

VII – praticar ato de liberalidade em detrimento da CODERN;

VIII – omitir-se no exercício ou proteção dos direitos da CODERN.

Parágrafo Único. O empregado que tiver conhecimento de qualquer comportamento irregular, aliciamento, ato ou omissão que julgam contrários e que visem a obtenção de vantagens indevidas deve informar imediatamente aos seus superiores hierárquicos ou a Comissão de Ética, para as providências cabíveis, desde que devidamente fundamentada.

Capítulo III

Das críticas, elogios e advertências

Art. 5º. Os empregados devem considerar críticas construtivas, feitas às claras e através dos canais adequados, como uma demonstração de lealdade à CODERN e aos colegas.

Art. 6º. A CODERN considera o elogio como uma forma de orientar o desempenho do empregado e reconhecer seu esforço para melhorar o resultado do trabalho.

Art. 7º. As advertências devem ser aplicadas em caráter reservado e de forma construtiva.

Capítulo IV

Da tolerância ao erro

Art. 8º. Os empregados devem aprender com base nos seus próprios erros, eliminando suas causas, evitando sua repetição e avaliando sistematicamente seus erros e acertos, com a participação da gerência imediata, visando melhorar continuamente a qualidade de seu trabalho.

Parágrafo Único. Quando se consideram não capacitados para executar alguma tarefa, devem procurar auxílio aos colegas e gerentes a fim de obter os meios para superar essas limitações.

Capítulo V

Do gerenciamento de desempenho

Art. 9º. A CODERN garantirá a seus empregados o direito de saber como está o seu desempenho. Para isso, adotará um processo transparente de gerenciamento de desempenho, com orientação individual ao empregado sobre o assunto que, direta ou indiretamente, afetem seu trabalho.

Art. 10. A CODERN garantirá aos seus empregados o direito de conhecer os critérios de promoção e aumento por mérito, e a sua avaliação decorrente desses critérios.

Capítulo VI

Das informações pessoais e funcionais

Art. 11. A CODERN garante que informações pessoais, inclusive médicas e sobre benefício, são restritas ao próprio empregado e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção, análise e repasse dessas informações somente são feitas por quem tem a legitimidade para tanto, nos exatos termos da legislação e disposições normativas, bem como para fazer prova em juízo, de acordo com orientação da área jurídica.

I – a CODERN deve garantir ao empregado acesso às suas informações funcionais.

II – a CODERN deve ser permanentemente atualizada sobre dados pessoais de seus empregados.

Capítulo VII **Do direito a esclarecimentos**

Art. 12. A CODERN assegura a seus empregados o direito de solicitar e receber esclarecimentos sobre direitos e vantagens na Companhia.

Capítulo VIII **Do ambiente de trabalho**

Art. 13. Os direitos individuais são legítimos e respeitados, e sempre compatibilizados com o bem-estar coletivo e a representatividade da Companhia.

Art. 14. A CODERN garante a seus empregados um ambiente de trabalho adequado, visando à segurança, à higiene, à saúde e ao bem-estar.

§1º. Os empregados devem informar ao seu gerente qualquer situação de trabalho que envolva risco de vida ou à saúde de qualquer pessoa e da comunidade, bem como ao patrimônio da CODERN.

§2º. No exercício de suas atividades, os empregados têm o dever de preservar o patrimônio da Companhia traduzindo em termos de equipamentos, materiais, informações tecnológicas e facilidades operacionais.

Capítulo IX **Da aparência pessoal**

Art. 15. A CODERN recomenda que os empregados procurem levar em conta o tipo de atividade que executam, o público com o qual entram em contato e os hábitos culturais e empresariais da região onde trabalham.

Título II **Relação com a sociedade** ***Capítulo I***

Do atendimento a clientes, parceiros, fornecedores e concorrentes

Art. 16. É mister aos empregados da CODERN:

I – tratar clientes, parceiros, fornecedores e concorrentes de maneira respeitosa e cordial, procurando aperfeiçoar os processos de comunicação e de relacionamento;

II – não deixar clientes e fornecedores à espera de solução, mantendo-os informados das ações que estão em curso para atendê-los;

III – não utilizar artifícios que causem atrasos ou prejuízos ao exercício regular do direito dos fornecedores, clientes, prestadores de serviço e outros.

Capítulo II

Da veiculação de informações a clientes, parceiros, fornecedores e concorrentes

Art. 17. Os empregados desta Companhia:

I – divulgam sempre as informações verdadeiras, disponibilizando-as de forma igualitária para todos os interessados. Quando não estão autorizados a responder a uma consulta, informam isto ao demandante;

II – repassam as informações públicas transmitidas pela Companhia, de forma isonômica, a todos os interessados, e pautando-se em procedimentos e análises fundamentados;

III – só repassam documentos ao público externo quando devidamente autorizados pela esfera competente da CODERN, sempre identificando a autoria.

Capítulo III

Do conflito de interesses

Art. 18. É vedado aos empregados e contratados da CODERN:

I – envolver-se em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da CODERN;

II – prestar assistência técnica ou consultoria de qualquer espécie a fornecedores, clientes e prestadores de serviços atuais da CODERN ou àqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro ou, ainda, àqueles que estejam participando de licitações, a menos quando têm autorização formal da respectiva gerência;

III – envolver-se em quaisquer atividade que conflitem com o horário de trabalho, sua atenção e tempo à CODERN;

IV – utilizar recursos da CODERN (apostilas, transparências, informações, micros, impressoras, horários de trabalho, etc.) para atender a interesses particulares;

V – no exercício de suas atividades profissionais, emitir comentários sobre a atuação de concorrentes ou sobre a qualidade ou desempenho de seus produtos, pois sabem que, ocorrendo situações em que seja necessária uma manifestação formal da CODERN sobre este tema, ela será de iniciativa exclusiva da Diretoria Executiva.

Capítulo IV

Das vantagens pessoais

Art. 19. É vedado aos empregados e contratados da CODERN:

I – aceitar convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da Companhia;

II – deixar-se influenciar na tomada de uma decisão em consequência de relações pessoais com clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;

III – manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes da CODERN nas quais venham a obter privilégios pessoais em razão de cargo ou função ocupados na CODERN;

IV – constituir em sócio, gerente, assessor, procurador, ou intermediário em qualquer entidade que transacione com a CODERN ou que seja competidora de empresas do sistema CODERN na produção de bens e serviços;

V – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem de qualquer espécie, para si, seus familiares ou qualquer outra pessoa, no exercício de suas atividades profissionais ou influenciar outro colega para o mesmo fim;

VI – fazer uso de informações a que tenham acesso em decorrência de sua atribuição ou função, a fim de obter vantagem pessoal para parentes ou terceiros;

VII – permitir que o relacionamento com ex-empregados da CODERN, através de relações comerciais ou pessoais, venha a influenciar qualquer decisão da empresa ou a propiciar o acesso a informações privilegiadas;

VIII – fazer indicações de consultorias ou de candidatos para o preenchimento de quadro de pessoal de clientes, fornecedores ou parceiros com os quais se relacionam profissionalmente;

IX – aceitar presentes de clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes, excetuando-se brindes claramente identificados e sem valor comercial significativo.

§1º. Presentes de valor significativo que, por qualquer motivo, não possam ser devolvidos serão obrigatoriamente incorporados ao patrimônio da Companhia.

Capítulo V
Da relação com acionistas

Art. 20. Aos empregados da CODERN cabe buscar níveis crescentes de competitividade e lucratividade, de modo a remunerar os acionistas de forma justa e compatível com o capital investido.

Capítulo VI
Da relação com a imprensa

Art. 21. A CODERN pode se manifestar sempre que julgar conveniente. Quando os meios de comunicação veiculam notícias ou dados inverídicos que afetarem sua imagem ou a de seus empregados, a Companhia esclarecerá a matéria imediatamente.

Capítulo VII
Da relação com os Sindicatos

Art. 22. A CODERN manterá com os Sindicatos uma relação de respeito e não praticará qualquer tipo de discriminação aos empregados sindicalizados.

Capítulo VIII
Da relação com a comunidade

Art. 23. A CODERN apoiará as ações voltadas para o exercício da cidadania e para o desenvolvimento local, regional e nacional, em especial aquelas direcionadas para a melhoria das condições de vida das comunidades onde tem atividades.

Título III
Compromisso com a Ética
Capítulo I
Dos princípios éticos

Art. 24. Os empregados e contratados da CODERN sempre respeitarão as leis, normas, procedimentos e este Código de Ética.

Parágrafo Único. As violações aos Princípios Éticos ou ao Código de Conduta são passíveis de aplicação de medidas disciplinares.

Capítulo II
Da Comissão de Ética

Art. 25. A Comissão de Ética da CODERN – Companhia Docas do Rio Grande do Norte, será constituída por três membros titulares e três suplentes, aprovados pelo Diretor-Presidente e firmada através de Portaria.

Parágrafo Único. Na ausência ou impedimento do presidente da Comissão, este indicará o membro titular que o substituirá.

Art. 26. São atribuições da Comissão de Ética:

I – proceder à apuração de ato, fato ou conduta que seja considerada infringente a este Código, decidindo sobre procedimentos disciplinares a serem aplicados;

II – resolver dúvida quanto à interpretação das normas do Código de Ética.

Art. 27. O procedimento de apuração será instaurado de ofício ou em razão de representação fundamentada, e observará os princípios do contraditório e ampla defesa.

§1º. O empregado da CODERN deverá estar ciente dos procedimentos aplicados à sua conduta faltosa, podendo manifestar-se indicando os meios de prova as quais pretende fundamentar suas alegações, em tempo hábil.

§2º. A Comissão de Ética deve apurar se há desentendimentos entre os envolvidos a fim de dirimir dúvidas sobre possíveis conflitos de ordem pessoal.

Art. 28. A Comissão de Ética decidirá sobre a pena aplicável, levando em consideração a seriedade do ato, fato ou conduta infringente e sua fundamentação constará no respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

§1º. Da decisão caberá pedido de reconsideração do empregado ao Presidente da CODERN, em prazo de 10 dias úteis da sua ciência.

§ 2º. O Presidente da CODERN terá um prazo de 5 dias úteis para se manifestar acerca do recurso.

Art. 29. A Comissão de Ética reunir-se-á sempre que for necessário e suas decisões serão tomadas por maioria simples.

Art. 30. A Comissão de Ética encaminhará suas decisões a Diretoria-Executiva, por escrito, para as providências disciplinares cabíveis.

Capítulo III **Considerações finais**

Art. 31. Este Código em nada exclui os regramentos estabelecidos no Código de Ética Profissional Decreto nº 1.171/1994, Código de Conduta da Alta Administração Federal, a Lei de Improbidade Administrativa Lei nº 8.429/1992, e ao Código Penal Brasileiro nos dispositivos cabíveis.

Art. 32. Medidas punitivas a condutas antiéticas, como advertência verbal ou escrita e suspensão, podem ser adotadas para salvaguardar a reputação e a imagem da Companhia e para induzir a prática da ética.

I – entende-se por falta grave de conduta:

- a) Praticar ou induzir pessoas a praticar suborno;
- b) Corrupção e comportamentos que criem ambiente de intimidação;
- c) Assédio sexual e/ou moral;
- d) Discriminação por preconceitos de qualquer tipo.

Art. 33. A Empresa não permite nenhuma forma de punição, medida disciplinar ou retaliação contra colaboradores por atos decorrentes do cumprimento deste Código de Ética.

Art. 34. A CODERN considera denúncias anônimas não condizentes com os princípios éticos explicativos deste Código.

Parágrafo Único. A Comissão de Ética deve manter sigilo, tanto quanto possível, a identidade das pessoas que apresentarem denúncias ou reclamações.

Art. 35. A aprovação inicial e as atualizações, a partir da publicação deste Código, são de responsabilidade da Diretoria Executiva da CODERN.

Aprovado na 1.041ª Reunião da Diretoria Executiva, de 29 de setembro de 2005, Resolução nº. 080/05.

JOSÉ WALTER DE CARVALHO
Diretor-Presidente

Comissão de Ética
Rejane Maria Marinho Maia
Antonio Francisco da Silva
Manoel Alves Neto