



CÓDIGO DE ÉTICA

Elaboração: Adm. Cléa Mendes – CRA/PA
0697 e Adm. Me. Sílvia Pires CRA/PA05129



HISTÓRIA

Missão: “Distribuir excelência, conectando as melhores marcas aos nossos clientes com eficiência, qualidade e confiança.”

Visão: “Ser referência em distribuição no Norte do Brasil, impulsionando negócios com inovação e impacto positivo.”

Valores:

Código de Ética e Conduta Profissional

1 – Objetivo

O presente Código, estabelece os padrões esperados de conduta moral e ética exigidos para todos os colaboradores da Empresa DUNORTE. Violações a este Código podem ter graves consequências, podendo levar à adoção de medidas legais e disciplinares, incluindo as de natureza civil e/ou criminal, podendo resultar em demissão, multa e/ou prisão.

A empresa encoraja a criatividade e a liberdade de ação de seus colaboradores. Entretanto, é obrigatório que todos os colaboradores conheçam e compreendam os valores corporativos estabelecidos neste documento e procedam em conformidade com os mesmos, no desempenho de suas atribuições profissionais.

2. Aplicabilidade

O presente Código de Conduta Ética, aplica-se a todos os colaboradores da DUNORTE.

3. Adequação

Todos os devem observar o mais alto padrão ético nas suas atividades atuando com honestidade, objetividade e zelo no desempenho de suas atribuições.

A instituição entende que a manutenção de sua boa reputação na sociedade é essencial para a continuidade de sua missão, não sendo admitido o sacrifício da mesma por conta de resultados de curto prazo.

Sempre que houver dúvida quanto à adequação de um procedimento, o colaborador deverá buscar orientação junto a seu superior imediato.



BENS:

4 - Proteção dos ativos e recursos da Instituição

Os ativos da Instituição devem ser usados apenas para fins institucionais, não para uso pessoal. Todos têm a responsabilidade por proteger e salvaguardar os ativos da instituição de perda, roubo, mau uso e desperdício.

O nome da DUNORTE (inclusive seu papel timbrado e logo), instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas para negócios corporativos autorizados e nunca para atividades pessoais. Não se apresente com o nome da empresa ao se envolver em atividades pessoais, políticas ou atividades sem fins lucrativos, a menos que obtenha autorização prévia e por escrito da Administração.

Os ativos da empresa jamais deverão ser usados para obter ganhos pessoais, e você não deverá permitir que eles sejam usados para atividades ilegais.

A retirada não autorizada de ativos ou recursos das instalações da empresa poderá ser considerada como furto e resultar em demissão. Além disso, descuido ou desperdício dos ativos da empresa DUNORTE poderão também constituir violação de seu dever perante a mesma, podendo resultar na adoção das medidas legais e disciplinares cabíveis, incluindo a demissão.

Solicitações de reembolso, somente devem ser realizadas para despesas legítimas de negócios e tais despesas devem ser devidamente documentadas, registradas e aprovadas. Se você não tiver certeza se alguma despesa é legítima, deverá falar com seu superior ou consultar as normas e procedimentos aplicáveis da Instituição.

Nossas informações e registros são ativos corporativos valiosos e devem ser gerenciados com o devido cuidado. Além disso, temos que cumprir os requisitos legais e regulamentares relacionados à retenção e descarte de documentos e registros. Para preservar esses ativos e cumprir os requisitos legais e regulamentares, você é obrigado a cumprir com quaisquer notificações de



retenção legal que você venha receber, assim como a política de retenção de documentos da DUNORTE.



5 - Política de uso da Internet, rede corporativa, computadores e utilização de e-mails corporativos.

A política de uso, tem como condição, as áreas, serviços e conteúdo da empresa que não poderão ser usados para quaisquer propósitos que sejam ilegais ou proibidos por esta, ou seja, de modo a danificar, desativar, sobrecarregar ou prejudicar qualquer área, serviço ou conteúdo, ou interferir no uso e participação de qualquer um dos colaboradores. Também não é permitido tentar obter acesso não-autorizado a qualquer área, serviço ou conteúdo dos sistemas ou redes de computadores conectados, através de ações mal intencionadas, corrupção de senha ou outros meios.

O uso e o acesso pelo colaborador à rede corporativa, computadores, Internet e/ou utilização de e-mail corporativo, deverão ser exclusivos para uso profissional, para a execução e desempenho dos objetivos da empresa. Exceto esses casos, deverá existir autorização expressa do superior hierárquico.

A DUNORTE reafirma que o uso da Internet é uma ferramenta valiosa para seus negócios. Entretanto, o mau uso dessa facilidade pode ter impacto negativo sobre a produtividade dos colaboradores e a própria reputação da empresa.

Todos os recursos tecnológicos da empresa existem para o propósito exclusivo de seu negócio.

A DUNORTE possui softwares e sistemas implantados que podem monitorar o uso da Internet, e-mails, chats, etc., através da rede local e das estações de trabalho da empresa.

A DUNORTE se reserva o direito de inspecionar, sem a necessidade de aviso prévio, as estações de trabalho e qualquer arquivo armazenado, estejam no disco local da estação ou nas áreas privadas da rede, assim como monitorar o volume de tráfego na Internet e na Rede juntamente com os endereços web (<http://>) visitados, visando assegurar o cumprimento desta política.

O acesso à Internet para propósitos particulares ou estranhos às atividades da empresa poderá ser bloqueado, sem prévia comunicação ao colaborador, sem prejuízo das demais sanções aplicáveis.

Não é permitida a navegação aos sites pertencentes às categorias abaixo, e tampouco a exposição, o armazenamento, a distribuição, a edição, a gravação através do uso dos recursos computacionais e de comunicação da empregadora:



- a) Material sexualmente explícito (em especial pedofilia) e ainda material contrário à moral ou aos bons costumes;
- b) Material de conteúdo impróprio, ofensivo, preconceituoso ou discriminatório;
- c) Apologia à violência ou ao terrorismo;
- d) Apologia às drogas;
- e) Violação de direito autoral (pirataria);
- f) Execução de quaisquer tipos ou formas de fraudes;
- g) Compartilhamento de arquivos estranhos às atividades da empresa e não autorizados pelo superior hierárquico.

Não é permitida a troca de arquivos de vídeo ou música.

É proibida a transferência de qualquer tipo de programa, jogo e similares para a rede interna da empresa sem autorização específica do superior hierárquico.

É proibido downloads de arquivos de extensões tipo: exe., .mp3, .wav, .bat, .com, .sys, .scr, .ppt, .mpeg, .avi, .rmvb, .dll, e de programas de entretenimento ou jogos, exceto os estritamente relacionados aos serviços inerentes à função do colaborador com vistas às atividades da empresa.

Não é permitido o acesso a programas de TV na Internet ou qualquer conteúdo

É proibido o uso de jogos, inclusive os da Internet (On lines).

O uso do e-mail corporativo não garante direito sobre este, nem confere autoridade para liberar acesso a outras pessoas, pois esse constitui de informações pertencentes à empresa.

O colaborador não poderá revelar, fora do âmbito profissional, fato ou informação de qualquer natureza de que tenha conhecimento por força de suas atribuições, salvo em decorrência de decisão competente na esfera legal ou judicial;

O colaborador que divulgar informações confidenciais da empresa em grupos de discussão, bate-papos, Instant Messaging, e-mail, telefone, não importando se a divulgação foi deliberada ou inadvertida, poderá sofrer as penalidades previstas nas políticas e procedimentos internos e/ou na forma da lei, responsabilidade criminal ou civil.

Sendo do interesse da empresa que os seus colaboradores estejam bem informados, o uso de sites de notícias ou de serviços de notícias é aceitável, desde que o seu uso não comprometa o uso de Banda da rede, nem perturbe o bom andamento dos trabalhos, observados em todos os casos os termos desta política de uso.

A utilização da Internet para atividades não relacionadas com os negócios da empresa é facultada durante o horário de almoço, ou fora do expediente, desde que dentro das regras de uso definidas nesta política.

Cada colaborador com acesso à rede recebeu um código de identificação (login) e uma senha (password), ambos são pessoais e confidenciais, não sendo permitido o seu empréstimo a quem quer que seja. Os colaboradores que se utilizarem de códigos de identificação e de senhas de terceiros poderão ser demitidos por justa causa, sem prejuízo de outras cominações pertinentes.

O uso de qualquer recurso da empresa para atividades ilegais é motivo para demissão por justa causa ou rescisão imediata de contratos e a empresa cooperará ativamente com as autoridades policiais ou judiciais nesses casos.



É proibida a saída de qualquer equipamento de propriedade da empresa pelo colaborador, exceto se houver autorização por expresse neste sentido formalizada por documento escrito e assinado.

A entrada e conseqüente uso de equipamentos de informática pessoais tais como tablets e notebooks, deverá ser comunicada à empresa, em especial se for de qualquer forma utilizada qualquer de suas redes, inclusive Internet. Em hipótese alguma a empresa será responsabilizada por danos no equipamento pessoal do colaborador ou ainda em casos de furto ou roubo.



6 - Conflito de interesses, deveres e comportamento pessoal

Esperamos que você aja com honestidade e ética, de acordo com os melhores Interesses da empresa, evitando conflitos de interesses, real ou aparente, em suas relações pessoais e profissionais. Apesar de respeitarmos seu direito de gerenciar seus assuntos particulares e seus investimentos pessoais, os colaboradores da DUNORTE deverão colocar os interesses da empresa em qualquer negócio acima de seus próprios interesses.

Situações de conflito de interesse são geralmente proibidas de acordo com a política da Instituição e você deve obter uma dispensa do Código em qualquer situação de conflito de interesse, de acordo com o estabelecido abaixo.

Uma situação de conflito de interesses ocorre quando o interesse particular de uma pessoa interfere, ou parece interferir de alguma forma, nos interesses da empresa.

Como colaborador, você pode se deparar com uma situação de conflito de interesses que possa criar uma situação que afete seu julgamento ou a capacidade de agir de acordo com os melhores interesses da empresa.

Você deve sempre observar seus deveres funcionais ao lidar com a gestão de recursos de terceiros ou atividades relacionadas. Neste sentido, você deve evitar se envolver em qualquer atividade que possa resultar em um conflito de interesses real, potencial ou aparente, e evitar qualquer ação que possa ser percebida como uma violação de confiança.

Seu comportamento pessoal deve ser consistente e reforçar uma imagem positiva da empresa. É essencial que você considere como suas ações, tanto dentro, como fora da empresa, estes, podem repercutir e que você use bom senso em todas as suas relações pessoais e de negócios em prol da empresa. Você deve abster-se de atividades, no trabalho e fora do trabalho, que possam prejudicar a reputação ao da empresa ou romper a relação de confiança entre você e a DUNORTE .



7 - Assédio Moral

A prática do assédio moral e sexual nas relações de trabalho é crime e efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

O assédio moral e sexual no trabalho, caracterizam-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções. Tais práticas, evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais gestores, dirigidas a um ou mais colaboradores, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (colaborador x líderes), desestabilizando a relação da vítima.



O que é assédio moral?

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais líderes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de colaboradores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.



Alguns exemplos:



- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Chamar de incompetente;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o (a) colaborador (a);
- Impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente;
- Retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso;
- Mandar executar tarefas abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, redes sociais ou correio eletrônico estando ele em gozo de férias;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Ele se baseia na repetição, ao longo do tempo, de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação.



Consequências do assédio moral

Perdas para o empregador:



- Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante a sociedade;
- Alteração na qualidade do serviço e baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de colaboradores, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

8 - Assédio sexual:



Assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada. De modo geral, acontece quando o superior não tolera ser rejeitado e passa a insistir e a pressionar para conseguir o que quer. As insinuações ou propostas podem ser: verbal, gestual ou física. Os exemplos mais típicos são: Comentários maldosos, carícias, intimidação, represálias, demissões e outras injustiças associadas a uma recusa sexual. Esses componentes são de extrema violência moral, expondo a vítima a situações vexatórias e humilhantes, trazendo consequências irreparáveis. O assediado passa a ter insegurança profissional e pessoal, medo de perder o emprego, transferência para setores indesejados, perdas de direitos etc.

Concretizado o crime de assédio sexual na empresa, o colaborador assediador estará sujeito as medidas legais e disciplinares.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação:

Art. 216 “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção.

Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena



é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

A Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o colaborador que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho pode ser considerado uma dessas hipóteses.

Ressarcimento em valor do prejuízo causado ao Empregador, artigo 934 do Código Civil.

Ficam os funcionários da DUNORTE avisados das sanções previstas na CLT Art. 482.

- Advertência Verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão.
- As punições poderão ser aplicadas independentemente da ordem aqui indicada, mediante a gravidade da violação dos termos contidos no Código de Ética Profissional.

9 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

A Lei Geral de Proteção de Dados (13.709/2018) tem como principal objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Também tem como foco a criação de um cenário de segurança jurídica, com a padronização de regulamentos e práticas para promover a proteção aos dados pessoais de todo cidadão que esteja no Brasil, de acordo com os parâmetros internacionais existentes.

Esclarece ainda que todos os dados tratados, tanto no meio físico quanto no digital, estão sujeitos à regulação. Além disso, a LGPD estabelece que não importa se a sede de uma organização ou o centro de dados dela estão localizados no Brasil ou no exterior: se há o processamento de informações sobre pessoas, brasileiras ou não, que estão no território nacional, a LGPD deve ser observada. A lei autoriza também o compartilhamento de dados pessoais com organismos internacionais e com outros países, desde que observados os requisitos nela estabelecidos.



A DUNORTE tem buscado se adequar ao que vem disposto na lei e seus colaboradores devem ter o mesmo cuidado.

Qualquer pessoa que trabalhe na Empresa DUNORTE, antes de iniciar qualquer tipo de tratamento de dados pessoais, deve se certificar que a finalidade da operação está registrada de forma clara e explícita e os propósitos especificados e informados ao(à) titular dos dados (clientes DUNORTE).

As falhas de segurança ou vazamento de dados podem gerar multas de até 2% do faturamento anual da empresa. A autoridade nacional fixará níveis de penalidade segundo a gravidade da falha e enviará alertas e orientações antes de aplicar sanções às organizações.

Caso o colaborador/operador não observe as políticas de tratamento, sendo responsável por vazamento de dados, este poderá ser responsabilizado civil e criminalmente.

10. Governança Corporativa e Ética na DUNORTE.

A Empresa DUNORTE acredita que manter a governança é um caminho para fortalecer seus pilares de Transparência; Equidade; Prestação de Contas; e Responsabilidade Corporativa. Assim procura também unir com a ética empresarial é um grupo de princípios que está relacionado aos valores de uma empresa dentro de sua área de atuação. Por meio da ética empresarial, a organização consegue assegurar sua sobrevivência, reputação e, se todos os pontos forem seguidos corretamente, bons resultados e dentro de uma governança madura e monitorada.



11 - Meio Ambiente

A Empresa DUNORTE onde se estabelecer para interesses comerciais atuará para a preservação do meio ambiente.

Todos colaboradores deverão atuar com preparação e maturidade intelectual para valorização do meio ambiente.

A empresa seguirá internamente com Programas governança para Gestão Ambiental para preservação da mentalidade de responsabilidade com meio ambiente, com uma coleta seletiva, selecionado materiais cujo impacto negativo para o meio ambiente seja mínimo.

12 - Código de Ética e Cumprimento

O Código de Ética aqui apresentado, contempla todas as ações culturais da Empresa DUNORTE, onde todos colaboradores e prestadores de serviços deverão seguir com profissionalismo e transparência em todas suas ações.

A direção, através do Departamento de Recursos Humanos fornecerá todo apoio ao cumprimento do mesmo, seguindo um processo de sensibilização para todo quadro funcional.

13 - Quanta Violação do Código de Ética

Todo quadro funcional deverá estar ciente das diretrizes do Código de Ética, pois é responsabilidade de cada colaborador o conhecimento das políticas e práticas.

Qualquer situação que venha a infringir o Código de Ética resultará em medidas disciplinares e dependendo da gravidade da mesma, poderá levar ao desligamento.

Qualquer omissão que venha a comprometer a imagem e integridade da empresa comprovará uma atitude antiética e seguirão sanções aplicáveis as demais violações.

Toda informação que comprovar violação ao Código de Ética, deverá ser tratada confidencialmente e qualquer ato que comprove retaliação.

A Empresa DUNORTE se compromete em preservar a integridade e manter sigilo daqueles que comunicaram ou participaram da investigação do ato de violação ao Código de Ética.



14 - Comprometimento e Responsabilidade

14.1 - Quanto as Lideranças:

1. Ser exemplo de conduta ética para seus liderados.
2. Ler, entender e fazer cumprir o Código de Ética.
3. Divulgar o Código de Ética aos seus liderados e se certificar de sua leitura e entendimento.
4. Orientar sempre que possível aos seus liderados sobre o Código de Ética.
5. Comunicar a Coordenação e a direção o descumprimento do Código de Ética.

14.2 - Quanto aos colaboradores:

1. Ser exemplo de conduta ética.
2. Ler, entender e cumprir o Código de Ética.
3. Conversar com a liderança sobre a estrutura do comportamento ético.
4. Comunicar a sua liderança ou Recursos Humanos sobre situações que violem o Código de Ética.

14.3 - Quanto aos Recursos Humanos:

1. Ler, entender e fazer cumprir o Código de Ética.
2. Divulgação do Código de Ética.

15 – Aplicabilidade do Código de Ética

15.1 - Recursos Humanos/ Comitê de Ética

1. Elaborar o material do Código de Ética.
2. Receber informações de violação do Código de Ética e dar suporte na tomada de decisão.
3. Encaminhar à direção os casos mais graves de violação do Código de Ética.

15.2 - Direção Executiva

1. Ser exemplo de conduta e compromisso com aplicabilidade do Código de Ética.



2. Dar apoio mediante tomada de decisão da violação do Código de Ética.

16. Metodologia de Pesquisa

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de Código de Ética

Código de Ética – Grupo – EBD

Código de Ético Decreto 1.171/94 – Áudio livro

www.jacotei.com.br

RECIBO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Recebi o exemplar do Código de Ética da Empresa **DUNORTE**



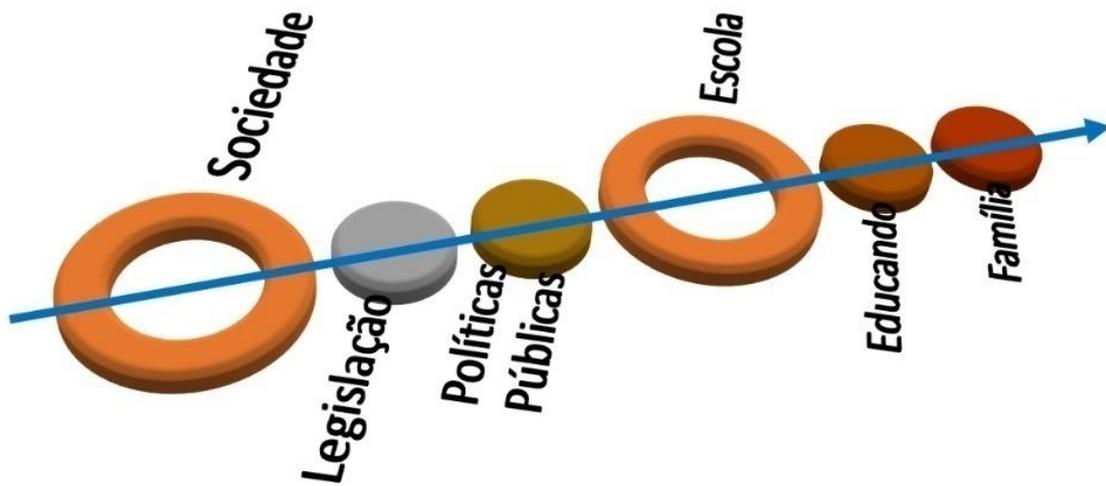
Belém,dede

NOME DO COLABORADOR



NÃO BASTA SER ÉTICO!

É NECESSÁRIO TAMBÉM DEMONSTRAR ÉTICA EM SUAS ATITUDES NO DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES EM SUA VIDA PESSOAL COMO OBRIGAÇÃO PERANTE A SOCIEDADE.





METODOLOGIA DE PESQUISA

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de Código de Ética

Código de Ética – Grupo – EBD

Código de Ético Decreto 1.171/94 – Áudio livro

www.jacotei.com.br