

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

VERSÃO 1- JULHO/2008



0001

Índice

1. Apresentação.....	07
2. Objetivo do Código.....	08
3. Aplicação.....	08
4. Divulgação.....	09
5. Conduta Profissional.....	09
6. Nossa Empresa.....	10
7. Nossa Missão.....	12
8. Nossa Visão.....	12
9. Nossos Valores.....	12
9.1. Ética.....	12
9.2. Qualidade.....	13
9.3. Inovação.....	13
9.4. Transparência.....	13
9.5. Integração.....	13
9.6. Disciplina.....	14
9.7. Comprometimento.....	14
9.8. Credibilidade.....	14
10. Capital humano.....	15
11. Ambiente de trabalho.....	17
12. Política da Qualidade.....	17
13. Horário de trabalho.....	18
14. Política de horas extras	18
15. Meio ambiente.....	19
16. Férias.....	19
17. Segurança do trabalho.....	20
18. Uso de álcool, drogas e porte de arma.....	21
19. Responsabilidade social.....	22
20. Comércio interno.....	22

21. Despesas administrativas.....	23
22. Tecnologia da Informação.....	23
23. Relacionamentos.....	25
23.1. Relacionamento com acionistas.....	25
23.2. Relacionamento com clientes.....	25
23.3. Relacionamento com fornecedores.....	26
23.4. Relacionamento no trabalho.....	27
23.5. Relacionamento com colegas.....	29
23.6. Relacionamento amoroso.....	30
23.7. Relacionamento com sindicatos.....	31
23.8. Relacionamento com órgãos públicos.....	31
23.9. Relacionamento com as comunidades.....	31
23.10. Relacionamento com a concorrência.....	32
23.11. Relacionamento através de mútuos entre partes relacionadas.....	32
24. Observância da Legislação.....	33
25. Garantia da Qualidade e do bom uso da informação..	33
26. Conflitos de interesse.....	34
27. Contatos com a mídia e publicidade.....	35
28. Filiação a uma organização sem fins lucrativos.....	35
29. Filiação a uma organização com fins lucrativos.....	36
30. Informações confidenciais e privilegiadas.....	36
31. Uso dos recursos da Norcon	37
32. Brindes, presentes e outras cortesias.....	37
33. Condutas que podem constituir delito patrimonial....	39
34. Revisão e manutenção do Código.....	39
35. Notificação de conduta antiética.....	40
36. Penalidades.....	40
37. Termo de compromisso e adesão ao Código.....	41

1 . APRESENTAÇÃO

Prezado(a) Colaborador(a):

O sucesso de uma empresa não depende, exclusivamente, da qualidade de seus produtos e serviços para ser considerada bem sucedida. Na NORCON acreditamos que o sucesso está ligado à credibilidade e para isso assumimos um compromisso imprescindível à cultura de uma Empresa moderna – o compromisso com a ética.

A fim de trabalharmos com padrões morais e éticos cada vez mais elevados, preparamos este material, para consolidar a missão, visão, valores, princípios morais e éticos da NORCON.

Nossos princípios de conduta manifestam nosso interesse em tratar clientes, colaboradores e fornecedores de forma respeitosa, oferecendo sempre um tratamento profissional e harmonioso.

O Código de Ética e Conduta Profissional representa nosso compromisso em defender aquilo em que acreditamos, seguindo uma postura responsável, ética, transparente e de respeito mútuo entre todos.

Com esse livreto, você vai encontrar as principais condutas éticas que devem orientar o seu dia-a-dia e suas relações na NORCON. Entenda, pratique e multiplique esses princípios. Contamos com você!

Cristiano Teixeira
Diretor Superintendente

2 . OBJETIVO DO CÓDIGO

O objetivo do **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL** (“CÓDIGO”) da NORCON é reunir um conjunto de normas, a fim de orientar nossas decisões e ações para atingirmos padrões de conduta profissional e comportamento ético cada vez mais elevados.

Desta forma, reflete, ainda, nossa identidade cultural e os compromissos que assumimos com todos aqueles que mantêm relações conosco.

Este CÓDIGO representa o nosso compromisso de uma atuação responsável, ética, transparente e de respeito mútuo com todos os públicos com os quais nos relacionamos.

A nossa reputação e a nossa credibilidade são os ativos mais importantes de que dispomos, e os princípios éticos que orientam nossa atuação contribuem para a manutenção da imagem da NORCON como uma empresa sólida e confiável perante nossos Clientes, Fornecedores, Colaboradores em geral, Acionistas, Órgãos Públicos e Comunidade onde atuamos.

Por isso, refletimos neste CÓDIGO não apenas os padrões de Conduta Pessoal e Profissional esperados nas relações mantidas com nossos vários públicos de interesse, mas declaramos nossa Conduta Corporativa e enunciamos os nossos Compromissos com este público.

3 . APLICAÇÃO

Este CÓDIGO aplica-se a todos os Colaboradores da NORCON, bem como em todos os relacionamentos estabelecidos com Acionistas, Clientes, Fornecedores e demais partes envolvidas e/ou interessadas no nosso negócio.

A palavra “colaborador” inclui os administradores, os membros do Conselho de Administração e de Comitês, os Diretores, Gestores, demais Empregados, Estagiários, Temporários e Terceiros vinculados à NORCON.

4 . DIVULGAÇÃO

É de responsabilidade dos gestores a divulgação do CÓDIGO para os colaboradores da sua área, esclarecendo dúvidas e verificando o entendimento quanto ao conteúdo e aplicação.

Todo colaborador recebe um livreto do CÓDIGO e assina o termo de compromisso e adesão ao CÓDIGO.

A Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional será a responsável por fornecer o livreto do CÓDIGO aos novos colaboradores, dando ciência e mantendo registro da concordância dos mesmos.

5 . CONDUTA PROFISSIONAL

Como toda organização é julgada pelo seu desempenho coletivo e pela percepção pública de seus colaboradores, você precisa agir sempre de forma a merecer a confiança e o respeito de todos os públicos com os quais a NORCON mantém relações profissionais.

Cada indivíduo tem o seu próprio padrão de valores. Por isso, é importante que cada Colaborador, ao representar ou defender os interesses da NORCON, faça sua reflexão, de modo a compatibilizar seus valores individuais com os valores corporativos, observando sempre os princípios éticos e o respeito às leis e normas vigentes.

As pessoas são responsáveis pelos resultados do seu trabalho, tanto individualmente quanto em grupo. Tal responsabilidade é exercida plenamente com a prática de ações em prol da reputação de empresa sólida e confiável, consciente de sua responsabilidade social e empresarial, que busca resultados de forma honesta, justa, legal e transparente.

Todos os colaboradores devem dedicar suas horas de trabalho e esforços aos interesses da NORCON, evitando quaisquer atividades incompatíveis com os seus interesses ou que possam vir a comprometê-los, bem como manter em sigilo os fatos e informações de natureza confidencial, assim como preservar a imagem da NORCON ou de seus dirigentes e representantes, dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Para facilitar a análise de qualquer atitude, no sentido de resolver eventuais dúvidas quanto ao fato das decisões estarem ou não dentro dos princípios éticos, devemos perguntar a nós mesmos:

“Isto é ilegal ou vai ferir alguma lei ou política da empresa?”

Se a resposta for NÃO, os passos iniciais estão acertados e, para concluir a avaliação positiva, devemos imaginar se tal atitude traz orgulho ao ser contada à própria família.

A violação ao CÓDIGO ou a outras normas internas da NORCON constitui base para uma medida disciplinar, inclusive o término do vínculo empregatício.

6 . NOSSA EMPRESA

A NORCON, Sociedade Nordestina de Construções S.A., nasceu em 1958 para fazer a diferença no mercado sergipano, iniciando suas atividades no ramo de obras públicas e industriais.

Em 1965, o pioneiro fundador da NORCON vende a empresa, e os irmãos Luiz Antônio Mesquita e Tarcísio Mesquita Teixeira assumem a administração da NORCON, implantando uma gestão mais profissionalizada.

Em 1973, com o crescimento da demanda imobiliária e o próprio crescimento populacional de Aracaju, a NORCON direciona seu foco para o mercado imobiliário, voltando-se principalmente para as classes média e alta.

Com isso, crescem os investimentos em imóveis e novas tecnologias de construção, até que, em 1980, é criada a Unidade Industrial, trazendo uma grande evolução tecnológica, com o desenvolvimento do *Know-How* na produção de pré-moldados.

A NORCON contribuiu para transformar Aracaju, tornando-a mais moderna e preparada para os novos tempos, destacando-se, nesse processo, o projeto do Bairro Jardins.

Para viabilizar o Projeto Jardins era necessário, então, dotar a região de um conjunto de serviços, inclusive serviços públicos, como rede de saneamento e água potável, e de um comércio vigoroso que realmente tornasse a localização atrativa para os consumidores.

A decisão foi executar a construção do Shopping Jardins, que foi inaugurado em 1997 e representou um marco para a capital sergipana.

Depois de mais de 1 milhão de metros quadrados construídos em Aracaju, em 2005 a NORCON parte para novos mercados (Bahia e Alagoas) obtendo grande sucesso nas vendas dos empreendimentos lançados nestas duas localidades.

Reconhecida por seu pioneirismo, qualidade e tecnologia de ponta, a NORCON já entregou mais de 15 mil unidades entre imóveis residenciais e comerciais.

Chegando aos seus 50 anos, a NORCON vê um futuro de muito crescimento, ampliando sua atuação para outros estados.

7 . NOSSA MISSÃO

Contribuir para a **realização de sonhos** que promovam a qualidade de vida através de empreendimentos imobiliários.

8 . NOSSA VISÃO

Ser excelente em tudo que faz.

9 . NOSSOS VALORES

Os Valores da Norcon estão nas palavras-chave:

- **ÉTICA**
- **INTEGRAÇÃO**
- **QUALIDADE**
- **DISCIPLINA**
- **INOVAÇÃO**
- **COMPROMETIMENTO**
- **TRANSPARÊNCIA**
- **CREDIBILIDADE**

9 . 1 . ÉTICA

Atuamos de acordo com nossos princípios morais, respeitando nossos valores e honrando nosso compromisso de lealdade, confiabilidade, profissionalismo e honestidade, junto a nossa organização e sociedade. **Agimos de forma correta!**

9 . 2 . QUALIDADE

Atuamos com foco na qualidade, desenvolvendo produtos que atendam às necessidades de nossos clientes. Zelamos pela qualidade em todas as nossas ações, evitando desperdícios e respeitando o mundo em que vivemos. **Buscamos o melhor sempre!**

9 . 3 . INOVAÇÃO

Agregamos valor ao que produzimos, através de nossas idéias e conhecimentos, estimulando a criatividade e garantindo diferencial competitivo. **Pensamos diferente! Agimos diferente!**

9 . 4 . TRANSPARÊNCIA

Agimos de forma a garantir que todos conheçam exatamente as ações e os resultados da organização. **Não temos o que esconder!**

9 . 5 . INTEGRAÇÃO

Zelamos pelo coletivo, compartilhando os resultados positivos e negativos do trabalho, buscando sempre um resultado melhor para a organização e entre seus parceiros, identificando e aproveitando as sinergias existentes e extraindo o melhor de cada um. **O problema de um é problema de todos!**

9 . 6 . DISCIPLINA

Seguimos as regras e políticas da empresa. Assumimos e cumprimos nossas obrigações e responsabilidades, buscando sempre o desenvolvimento de nossa empresa e de seus colaboradores. **Somos coerentes com nossa empresa, com nossos clientes e com o mundo em que vivemos!**

9 . 7 . COMPROMETIMENTO

Acreditamos profundamente no que pensamos e realizamos, irradiando energia, sentimentos e percepções, estimulando pessoas a buscarem seu desenvolvimento e a alcançarem seus objetivos pessoais e os da NORCON. **Buscamos o melhor da participação de cada um.**

9 . 8 . CREDIBILIDADE

Nossas atitudes são corretas e transmitem confiança e imagem positiva para nossos clientes, parceiros e mercado. **Somos aquele em quem se pode confiar!**

10 . CAPITAL HUMANO

A NORCON acredita, com convicção, que o capital humano é o maior diferencial de uma empresa de sucesso.

Os colaboradores são nosso capital mais valioso e merecem, por isso, atenção e respeito. Consideramos que todo colaborador possui:

- Capacidade para responder pelo que faz e pela responsabilidade de suas ações;
- Obrigação de tratar os outros como ele mesmo deseja ser tratado.

Os colaboradores da NORCON estão distribuídos em níveis hierárquicos, buscando a otimização dos desempenhos individuais e obtenção dos benefícios do trabalho em equipe. Os níveis hierárquicos são reconhecidos como uma forma de trabalho. Todavia, independente da hierarquia, o respeito pelas pessoas deverá ser sempre mantido. **Nosso maior diferencial!**

DIRETORES

Os membros da diretoria representam a NORCON perante terceiros e, por isso, são guardiões máximos das políticas e valores corporativos. É dever da diretoria respeitar, promover e preservar uma conduta atrelada aos mais altos conceitos éticos.

Assim, com a intenção de anular toda possibilidade de conflito de interesses ou o uso indevido da sua autoridade, os Diretores não estão habilitados a receber favores em seu nome.

Como parte adicional da responsabilidade dos diretores com a NORCON, eles assinam um Termo no qual declaram seus compromissos com os valores corporativos.

GESTORES

Os gestores são garantidores de excelente ambiente de trabalho e dos processos e valores corporativos e devem orientar e aproveitar as vantagens do trabalho em equipe. Eles respondem pelos resultados de sua gerência, por manter o cumprimento dos padrões estabelecidos pela NORCON, pela sua área em particular, e dão apoio no desenvolvimento de sua equipe.

Os gerentes são responsáveis por preservar a existência de um ambiente de trabalho adequado, por promover o desenvolvimento do trabalho e para que sua equipe alcance o seu nível mais alto de desempenho

PARES

São pessoas que se encontram no mesmo nível hierárquico e que compartilham as preocupações e os objetivos de trabalho da NORCON. São mãos que se unem numa mesma direção!

COORDENADORES E SUPERVISORES

Os coordenadores são quem dispõem de ordem e método para organizar um grupo de trabalho.

PROFISSIONAIS

Os profissionais são os que executam e concretizam os objetivos da NORCON e se encontram sob a orientação e responsabilidade de um gestor. Devem cumprir suas obrigações dentro das normas e padrões estabelecidos.

Os colaboradores da NORCON não estão autorizados a receber favores em seu nome.

11 . AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho deve ser de respeito e ordem. Limpeza e organização, incluído o uso adequado do uniforme (compatível com o trabalho executado), contribuem para a higiene, a segurança e a boa imagem da Empresa.

Não toleramos qualquer atitude gerada por preconceitos relacionados à raça, cor, sexo, religião, orientação sexual, classe social, nacionalidade, idade, estado civil, posição político-partidária ou qualquer tipo de incapacidade física ou mental dirigida a qualquer pessoa.

Não são permitidos atos de assédio sexual ou moral, ofensas ou intimidações a colegas, fornecedores, clientes ou visitantes.

Todos os colaboradores devem contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável, não contribuindo para a propagação de informações sem comprovação (boatos). As dúvidas devem ser dirimidas junto aos gestores de cada área.

12 . POLÍTICA DA QUALIDADE

Nosso grande desafio é melhorar sempre, através do aperfeiçoamento de processos, de constantes treinamentos dos nossos profissionais, do investimento em tecnologia e da inovação na gestão, tendo como diferencial competitivo **as pessoas**.

Nossa política da Qualidade compreende esforços para:

- Humanizar as cidades, oferecendo qualidade;
- Construir imóveis que satisfaçam as necessidades dos clientes;
- Motivar e desenvolver nossos colaboradores;
- Estabelecer parceria com os nossos fornecedores;
- Conquistar resultados que garantam o crescimento da empresa.

13 . HORÁRIO DE TRABALHO

Os colaboradores devem cumprir rigorosamente suas jornadas de trabalho. O registro eletrônico ou cartão de ponto ou a folha de ponto retrata a sua jornada de trabalho, registrando a sua assiduidade. Por isso, não risque, não amasse, nem rasure o seu crachá de identificação, cartão ou folha de ponto.

Não é ético e constitui falta grave o fato de “passar o crachá de identificação” ou “bater o cartão de ponto” ou “assinar o ponto” para outro colaborador.

14 . POLÍTICA DE HORAS EXTRAS

A realização de hora extra só deve ocorrer em ocasiões excepcionais e somente com autorização escrita do gestor da área, através do formulário “AUTORIZAÇÃO DE HORA EXTRA – DGDO-103”, a fim de evitar os efeitos negativos sobre a qualidade de vida dos colaboradores e sempre respeitando as convenções coletivas e/ou acordos com sindicatos da região.

Em caso de sobrecarga constante, o gestor da área deverá analisar o processo de trabalho para solucionar o problema.

A NORCON poderá adotar formas modernas e alternativas de acompanhamento da jornada de trabalho, como a liberação da marcação de ponto para os cargos de nível superior que tenham autonomia para planejar o seu trabalho, gerenciando o próprio tempo e/ou Banco de Horas.

15 . MEIO AMBIENTE

É um compromisso da NORCON cumprir a legislação ambiental. As atitudes em relação ao meio ambiente têm como prioridade o respeito pela natureza, a prevenção e a redução dos impactos ambientais. Para isso, incentivamos as ações e o comprometimento das pessoas na melhoria dos processos e na aplicação de tecnologias adequadas, visando o desenvolvimento sustentável.

Proteger e gerir adequadamente os recursos naturais é uma demonstração de responsabilidade e um aspecto essencial à qualidade de vida das comunidades que nos cercam.

16 . FÉRIAS

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato Individual de Trabalho, todo colaborador terá direito a férias.

Porém, as férias somente serão de 30 dias se o colaborador não tiver mais de 5 (cinco) faltas, conforme legislação em vigor:

- 30 (trinta) dias de férias – quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- 24 (vinte e quatro) dias de férias – quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

- 18 (dezoito) dias de férias – quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- 12 (doze) dias de férias – quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

É vedado descontar, do período de férias, as faltas do colaborador ao serviço.

Fica facultado ao colaborador converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono de férias, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

A época da concessão das férias será a que melhor atender aos interesses da NORCON.

A NORCON também poderá conceder férias coletivas a todos os colaboradores da empresa ou de determinados departamentos ou setores. As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

O colaborador não poderá entrar em gozo das férias sem que apresente sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS para que nela seja anotada a respectiva concessão.

Durante as férias, o colaborador não poderá prestar serviços para outras empresas, mesmo que não sejam concorrentes.

17 . SEGURANÇA NO TRABALHO

A NORCON oferece a todos os colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cumprimos todas as leis e normas referentes à segurança do trabalho.

Todos os colaboradores são responsáveis por usar o EPI fornecido pela NORCON, cumprindo, assim, as disposições legais sobre segurança do trabalho.

O EPI – Equipamento de Proteção Individual deve ser usado apenas para a finalidade a que se destina. Cada colaborador é responsável pela sua guarda e conservação e, também, deverá comunicar ao superior imediato qualquer alteração que o torne impróprio ao uso, visando a substituição dos mesmos.

É dever de cada colaborador comunicar qualquer tipo de práticas ou condições inseguras.

O superior imediato tem a obrigação de cobrar esta responsabilidade de seus colaboradores. Violência física e ameaças não são permitidas.

18 . USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMA

A NORCON não admite que seus colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas, drogas ou substâncias que possam alterar ou causar desvio de comportamento durante a jornada ou no ambiente de trabalho.

Em viagens, eventos e refeições de negócios, deve haver o bom senso, respeito aos padrões de comportamento e uso moderado de bebidas alcoólicas.

A NORCON empenha-se em motivar os seus colaboradores a eliminar quaisquer vícios ou excesso de bebidas alcoólicas, drogas ou mesmo cigarros, por entender serem nocivos à saúde e ao desempenho profissional e social.

É proibido fumar em áreas de trabalho coletivo e/ou ambientes dotados de ar condicionado inclusive corredores, além dos locais não permitidos por questões de segurança. Os colaboradores que desejarem fumar durante o expediente de trabalho deverão utilizar os “fumódromos” existentes nos locais de trabalho, adequadamente sinalizados.

As restrições ao uso de fumo nas dependências da NORCON aplicam-se também aos visitantes e terceiros, ficando a cargo dos responsáveis dos departamentos/setores a aplicação da norma.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da NORCON, salvo para profissionais expressamente autorizados a proteger os colaboradores ou bens da Empresa.

19 . RESPONSABILIDADE SOCIAL

A NORCON não admite e não utiliza mão-de-obra infantil e não adquire produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho.

A NORCON estimula a participação de seus colaboradores em atividades de cunho social, em trabalhos voluntários e outras que tenham como propósito a melhoria da qualidade de vida da comunidade.

Entendemos que o desenvolvimento das pessoas não se esgota na vida profissional e na atividade empresarial. Devemos buscar, também, a formação de cidadãos comprometidos com as comunidades onde vivem.

20 . COMÉRCIO INTERNO

É proibido o comércio ou divulgação de qualquer tipo de produto ou serviço entre colaboradores nas dependências da NORCON.

21 . DESPESAS ADMINISTRATIVAS

A NORCON espera que os seus colaboradores adotem uma postura honesta e coerente quanto aos valores gastos no desempenho da sua função. Somente serão reembolsadas as despesas administrativas necessárias a realização dos negócios da NORCON e que cumpram os requisitos legais para serem apropriadas como despesas administrativas.

Os colaboradores responsáveis pela elaboração de relatórios financeiros deverão fazê-los com fidedignidade e precisão. Qualquer ato ou omissão que possa resultar em má interpretação financeira deverá ser eliminado das nossas práticas.

22 . TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Os sistemas de computação e equipamentos de comunicação eletrônica são bens da NORCON e são fornecidos como ferramentas para permitir aos colaboradores melhor desempenho de suas tarefas. O seu uso é exclusivo para as atividades de interesse da NORCON.

Os recursos de informática não devem ser utilizados para a propagação de e-mail ou documentos com conteúdo que atentem ao pudor, de cunho discriminatório ou difamatório, boatos e correntes.

O acesso a qualquer site da Internet através de equipamentos da NORCON está restrito às atividades necessárias ao bom desempenho profissional. A NORCON se reserva o direito de, sem aviso prévio, bloquear e monitorar o uso da Internet pelo colaborador. O uso inapropriado da Internet, incluindo visitas a sites pornográficos, é estritamente proibido.

Todos os colaboradores devem respeitar as seguintes regras:

- a) É proibido instalar ou remover, nos computadores da NORCON, programas não institucionais para os quais não tenha a licença de uso correspondente. Em todos os casos é necessária a autorização da Área de Tecnologia da Informação – TI;
- b) Não é permitido modificar os softwares contratados, salvo em casos específicos, de acordo com os respectivos contratos e sob a supervisão da área de Tecnologia da Informação – TI;
- c) É vedado o desenvolvimento de software não autorizado pela área de Tecnologia da Informação – TI;
- d) O desenvolvimento interno de equipamentos, sistemas e programas de computação, por parte dos colaboradores, para o planejamento e execução das atividades de trabalho são de propriedades da NORCON;
- e) As contas dos usuários para acesso aos sistemas ou às redes internas da NORCON são pessoais e intransferíveis. Deste modo, as contas dos usuários não podem ser compartilhadas com outras pessoas. As senhas de acesso devem ser mantidas em sigilo e de posse apenas dos responsáveis pelas contas;
- f) As comunicações eletrônicas devem atender aos padrões de integridade, confidencialidade e autenticidade, compatíveis com a sua classificação.

23 . RELACIONAMENTOS

23 . 1 . RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS

A NORCON aplica as melhores práticas de governança corporativa e mantém um relacionamento transparente com os acionistas e investidores, fornecendo, no momento apropriado, informações claras, exatas, acessíveis e equitativas, que traduzam a realidade e permitam o acompanhamento das atividades e do desempenho da NORCON. O tratamento dispensado aos acionistas independe da quantidade de ações de que sejam titulares, observadas as prescrições legais.

23 . 2 . RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Nossos Clientes são a razão fundamental de nossas atividades. Identificamos as prioridades dos clientes e buscamos, a partir deste conhecimento, aprimorar o atendimento e a qualidade dos produtos e serviços.

É dever de todo colaborador atender aos nossos Clientes com educação, clareza, urbanidade, cortesia, presteza, eficiência, atitude positiva e respeito, garantindo a confiabilidade e confidencialidade das informações prestadas, mantendo e respeitando os acordos firmados, oferecendo soluções completas para os clientes, apoiadas por produtos de qualidade e serviços de excelência.

Descontos, abatimentos, créditos e subsídios de qualquer ordem podem ser oferecidos a clientes, desde que estejam de acordo com a legislação vigente, as normas internas e que sejam competitivamente justificáveis e documentados.

Ao atender nossos Clientes, devemos fazer da melhor maneira possível, superando as suas expectativas.

23 . 3 . RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

O relacionamento da NORCON com seus fornecedores de materiais/outros e prestadores de serviços exige transparência e lisura nos procedimentos de compra.

As negociações junto aos fornecedores e prestadores de serviços devem ser conduzidas de forma a buscar os melhores resultados para a NORCON.

Consideramos, na seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviços, critérios técnicos, profissionais, éticos como também o cumprimento das exigências legais, em especial as de natureza trabalhista, previdenciária, fiscal e ambiental. Não haverá tratamento especial, sendo nossas relações pautadas de acordo com princípios éticos empresariais.

O processo de compra de produtos e/ou serviços (cotação, pedido e fechamento de negócio) deve ser transparente e objetivo, evitando situações de favorecimento direto ou indireto a um determinado fornecedor, ou em benefício próprio ou de parentes e amigos.

Não são admitidos privilégios de preços ou de outra natureza para aquisição de bens para uso pessoal, como também não é permitido manter relação de emprego, contínuo ou eventual, com empresas fornecedoras e, ainda, receber comissões, vantagens ou presentes, que de alguma forma possam interferir nas negociações.

23 . 4 . RELACIONAMENTO NO TRABALHO

Mantemos um relacionamento profissional e responsável com nossos colaboradores desde a admissão até o término do contrato de trabalho e, dentro desta premissa, não admitimos que decisões relativas à carreira profissional sejam fundamentadas em relacionamento pessoal.

Não restringimos a contratação de parentes, cônjuges, conviventes ou companheiros de colaboradores e ex-colaboradores, desde que submetidos a todas as etapas do processo de seleção e que concorram em igualdade de condições com outros candidatos, não sendo admitido qualquer tipo de privilégios.

Mantemos o compromisso de estabelecer um clima favorável à realização profissional de nossos colaboradores, dentro de um ambiente de trabalho produtivo, saudável, seguro e de respeito mútuo, em que a responsabilidade individual seja exercida em sua plenitude, com adequada qualidade de vida em suas unidades de trabalho.

Proporcionamos e valorizamos o ambiente de transparência nas relações de trabalho e a liberdade de expressão. Acreditamos que a manifestação de críticas e sugestões de nossos colaboradores contribui para o nosso aprimoramento.

No exercício de seu cargo ou função, cada colaborador deverá:

- a) Buscar o melhor resultado para a NORCON, mantendo sempre uma atitude transparente, de respeito, lealdade, eficiência e colaboração com os colegas de trabalho e seus públicos de interesse;

- b) Não participar de transações e atividades que possam comprometer sua integridade profissional ou desabonar a sua imagem pública, bem como a imagem da NORCON;
- c) Exercer suas atividades profissionais com competência e diligência, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente, devendo encorajar todos os envolvidos na atividade a adotar tal conduta;
- d) Ser estritamente profissional e imparcial no tratamento com o público;
- e) Não usar cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;
- f) Não criar dificuldades artificiais no exercício de seu cargo, função ou atribuição, com o objetivo de supervalorizar sua atuação profissional;
- g) Exercer suas atividades de forma eficiente, eliminando situações que levem a erros ou a atrasos na execução das tarefas;
- h) Respeitar a propriedade intelectual;
- i) Não alterar nem deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dados;
- j) Promover ações que possibilitam melhorar a comunicação interna, eliminando a propagação de informações sem comprovação (boatos);
- k) Comunicar ao gestor da área qualquer ato irregular de que tenha conhecimento dentro do ambiente de trabalho;

- l) Não praticar jogos de azar (apostas) nas dependências da NORCON;
- m) Zelar pela segurança, saúde e meio ambiente, cumprindo as diretrizes de Segurança, preservando o Meio Ambiente e cuidando da Saúde;
- n) Usar corretamente o uniforme ou apresentar-se com vestimenta discreta, sempre com boa apresentação, dentro dos padrões de higiene e limpeza e das regras estabelecidas pela NORCON;
- o) Não movimentar recursos financeiros pertencentes a NORCON em suas contas bancárias pessoais;
- p) Não realizar saques de recursos financeiros pertencentes a NORCON em caixas eletrônicos;
- q) Não realizar compras de bens e produtos para uso próprio em nome da NORCON;
- r) Trabalhar na busca da maximização dos recursos da NORCON.

23 . 5 . RELACIONAMENTO COM COLEGAS

No relacionamento com colegas, cada colaborador deverá:

- a) Agir de forma cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com que se relacionam, respeitando as diferenças individuais;
- b) Não prejudicar a reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

- c) Não buscar obter troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal;
- d) Não utilizar o poder inerente ao cargo ou função na obtenção de favores ou serviços pessoais de subordinados;
- e) Compartilhar os conhecimentos, dados e informações adquiridas no exercício de suas atividades com seus pares e colegas de trabalho, sempre que necessário e de forma a manter a integridade e continuidade dos processos e atividades.

23 . 6 . RELACIONAMENTO AMOROSO

Nenhum tipo de relacionamento amoroso, que direta ou indiretamente possam influenciar nas atividades do parceiro, deverá ser mantido ou incentivado entre os colaboradores da NORCON.

Caso ocorra um relacionamento amoroso entre colaboradores, estes deverão informar imediatamente ao seu superior e a Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional.

A NORCON exige que as partes se relacionem dentro da empresa como colegas de trabalho, não deixando o relacionamento amoroso influenciar em suas posturas profissionais.

23 . 7 . RELACIONAMENTO COM SINDICATO

A NORCON reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e relaciona-se com eles somente através da Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional.

Buscamos o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical e, por meio de negociações realizadas com respeito e responsabilidade, realizamos acordos que melhor atendem aos interesses dos empregados e da NORCON.

O nosso relacionamento com os sindicatos é baseado em fatos e dados, alicerçados em informações realistas e transparentes. A franqueza no diálogo, a abertura aos argumentos e o respeito às posições de cada parte caracterizam nosso comportamento durante as negociações.

23 . 8 . RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS

A NORCON faz-se presente nos órgãos públicos somente por pessoas devidamente autorizadas e nomeadas pela empresa, não sendo admitido qualquer tipo de contribuição, doação, prestação de favores ou envio de presentes a órgãos públicos ou a servidores do governo, cujo intuito seja o de favorecimento ilícito.

23 . 9 . RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES

As relações com as comunidades nas quais a NORCON atua devem ser pautadas pela transparência, urbanidade, atitude construtiva, cortesia, parceria, além de benefício e respeito mútuos, buscando sempre preservar a imagem da NORCON e as boas relações com os seus vizinhos.

23 . 10 . RELACIONAMENTO COM A CONCORRÊNCIA

A concorrência leal deve sempre reger as relações com as empresas concorrentes. O respeito às demais empresas concorrentes devem ocorrer na mesma medida em que a NORCON espera ser tratada.

Nosso objetivo é superar a concorrência tanto na qualidade de produtos e serviços, como na eficiência e no resultado. Esse objetivo deve estar fundamentado na lealdade e na integridade de nossas ações e no respeito aos concorrentes.

Não devemos desqualificar as empresas concorrentes diante de clientes ou fornecedores, mas ressaltar as qualidades da NORCON.

Em eventos sociais em que ocorrer contato com profissionais da concorrência, todo colaborador deve inibir qualquer diálogo sobre a NORCON. No caso de algum cliente e/ou fornecedor falar ou escrever críticas a concorrentes, devemos ouvi-los, porém sem fazer qualquer comentários (sobretudo em comunicações não-verbais).

A NORCON procura superar a concorrência por suas qualidades técnicas e competência. Honestidade e observância aos nossos princípios éticos é nosso dever, e não vantagem competitiva.

23 . 11 . RELACIONAMENTO ATRAVÉS DE MÚTUOS ENTRE PARTES RELACIONADAS

É vedada qualquer operação entre partes relacionadas com a NORCON em desacordo com as condições usualmente praticadas no mercado.

24 . OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO

Cada colaborador deverá:

- a) Obedecer às leis e regulamentos aplicáveis aos negócios da NORCON e às práticas comerciais vigentes;
- b) Respeitar os princípios contábeis, as leis e os regulamentos para contabilizar transações e emitir relatórios financeiros precisos que reflitam a realidade da NORCON.

25 . GARANTIA DA QUALIDADE E DO BOM USO DA INFORMAÇÃO

Cada colaborador deverá:

- a) Empregar diligência para que os processos internos passem por rigorosos controles que assegurem o registro das operações da NORCON;
- b) Manter a confidencialidade quanto às informações e atividades referentes ao trabalho realizado na área onde atua, sendo vedada a utilização desses dados em benefício de interesses particulares ou de terceiros;
- c) Zelar pela veracidade das informações veiculadas interna ou externamente pela NORCON, visando uma relação de respeito e transparência com seus públicos de interesse;
- d) Zelar para que todos os relatórios ou documentos sejam completos, precisos, compreensíveis e que sejam entregues com a abrangência e a velocidade apropriadas;
- e) Zelar para que todos os registros contábeis sejam precisos, completos, verdadeiros e feitos com suficiente nível de detalhe. Os registros contábeis deverão ser suportados por documentação idônea, de acordo

com normas internas, legislação pertinente e princípios contábeis geralmente aceitos, de forma a permitir a preparação de demonstrações financeiras fidedignas;

- f) Respeitar e cumprir a legislação em vigor, os contratos, os acordos assinados em negociações coletivas, as normas internas da NORCON e as normas de segurança do trabalho estabelecidas pela legislação.

26 . CONFLITOS DE INTERESSE

Conflito de interesse são quaisquer situações em que o atendimento às pretensões do colaborador possa representar, direta ou indiretamente, impacto adverso aos interesses da NORCON, de seus clientes, de seus fornecedores e de seus acionistas. Identificamos, a seguir, algumas situações de conflitos de interesse e que deverão ser observadas por todos os colaboradores:

- a) Informar ao superior imediato e à Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional sua participação em empreendimentos de qualquer natureza, seja como controlador ou minoritário, exceto investimentos meramente financeiros em companhias abertas, mediante ações negociadas em bolsa de valores;
- b) Informar ao superior imediato e à Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional qualquer participação de seu cônjuge ou companheiro(a) ou descendentes diretos em empreendimentos que concorram com a Empresa;
- c) Não conceder quaisquer benefícios ou favorecimentos irregulares a terceiros, direta ou indiretamente, e não utilizar bens ou serviços da empresa em seu benefício ou do outro;
- d) Não se valer do cargo para obter vantagens pessoais, para si ou para colegas e familiares, junto a entidades financeiras que transacionem com a NORCON;

- e) Não promover atividade político-partidária nas dependências da NORCON, nem promover aliciamento com este fim;
- f) Não manter relacionamento pessoal com fornecedores e clientes, a ponto de colocar em dúvida sua isenção como representante da Empresa;
- g) Não participar como sócio ou dirigente de Empresas que mantenham relacionamento comercial com a NORCON, assim como não constituir-se procurador de cliente junto à Empresa.

27 . CONTATOS COM A MÍDIA E PUBLICIDADE

É vedado a qualquer colaborador realizar contatos, comunicados, declarações e entrevistas, em nome da NORCON, sem o devido conhecimento da Diretoria de Marketing e Comercial.

A NORCON condena a publicidade enganosa. A propaganda institucional e de produtos deve evitar exageros, arrogância, prepotência e preconceitos. Deve, também, assegurar a veracidade da informação veiculada. As iniciativas de marketing da NORCON caracterizam-se por respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referências locais e internacionais.

Quando os colaboradores publicarem artigos, concederem entrevistas ou utilizarem qualquer outra forma de manifestação pública de caráter pessoal, preservarão os interesses e a imagem da NORCON.

28 . FILIAÇÃO A UMA ORGANIZAÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS

A NORCON não se opõe a que o colaborador, no seu tempo livre, se filie a uma organização sem fins lucrativos, para a realização de trabalhos filantrópicos e sociais, desde que a sua participação não indique qualquer espécie de vínculo com a NORCON.

29 . FILIAÇÃO A UMA ORGANIZAÇÃO COM FINS LUCRATIVOS

Os colaboradores da NORCON não devem exercer atividades em organização com fins lucrativos que comprometam sua dedicação à NORCON, nem realizar atividade similar que conflita com os horários e funções em que os mesmos estejam trabalhando, ou ainda atuar em qualquer outro segmento cujas atribuições possam, de alguma forma, comprometer a integridade, confiabilidade e segurança da NORCON.

Somente para os membros do Conselho de Administração e de Comitês, em virtude da natureza da função que exercem. Para atividades de magistério esse item não será aplicado.

30 . INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS

Deve ser mantida estrita confidencialidade sobre qualquer informação sigilosa ou estratégica da NORCON, não devendo serem divulgadas tais informações a terceiros. Somente pessoas autorizadas podem fornecer informações relevantes a terceiros.

Consideram-se informações confidenciais os dados técnicos e comerciais sobre produtos e serviços, objetivos, táticos e estratégias de negócios e de comercialização, orçamentos anuais, planejamento de curto e longo prazo, volume e condições de vendas, resultados de pesquisas, dados estatísticos, financeiros e contábeis, bem como quaisquer outras informações ou dados que estejam vinculados ou relacionados com o interesse empresarial da NORCON.

Fica proibida a divulgação de comunicação interna, sem a devida autorização da Diretoria da área, sendo considerada informação interna “não pública”.

Entende-se como informação privilegiada o conhecimento de atos, fatos ou acontecimentos capazes de influenciar no mercado e causar interferências

nas implantações de estratégias de vendas, marketing, negociações comerciais ou de qualquer natureza que cause prejuízos ou riscos para a NORCON, enquanto tal informação não tenha sido revelada ao público. Vale ressaltar que nenhuma informação pode ser considerada pública até que seja difundida de modo oficial através dos meios cabíveis.

31 . USO DOS RECURSOS DA NORCON

Os recursos da NORCON não devem ser utilizados para outros fins senão aqueles definidos pela empresa. Não será permitido o uso bens, equipamentos, materiais, oportunidades de negócio e sistemas de informação da NORCON ou, ainda, a posição do colaborador, em benefício próprio ou de terceiros, em detrimento dos interesses da NORCON.

Os colaboradores e seus familiares devem evitar qualquer ação ou relacionamento de negócios que possa criar conflitos de interesse com a NORCON.

Os colaboradores não devem possuir participação societária ou quotas em sociedades com fornecedores, clientes ou competidores da NORCON.

Os colaboradores não devem prestar atividades pessoais de consultoria, assistência técnica ou outros serviços de qualquer natureza a fornecedores, clientes e prestadores de serviços.

32 . BRINDES, PRESENTES E OUTRAS CORTESIAS

As cortesias oferecidas aos colaboradores e que se traduzem em brindes, presentes, ofertas em dinheiro, descontos em transações de caráter pessoal, viagens, convites para participar de eventos ou quaisquer outras atenções, é um tema que merece especial atenção dos colaboradores, na medida que podem provocar suspeita de favorecimento.

Os critérios de aceitação dependem das práticas usuais do mercado, devendo evitar-se tudo que possa ocasionar algum descrédito para a própria pessoa ou para a NORCON.

Para preservar a isenção nos negócios da NORCON, cada colaborador deve:

- a) Não aceitar presentes que caracterizem comprometimento de sua situação profissional;
- b) Não aceitar ofertas em dinheiro, compensações financeiras, benefícios ou vantagens de qualquer espécie e natureza;
- c) Não aceitar convites para eventos ou ingressos para entretenimentos, salvo quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, que tenham sido estendidos também a profissionais de outras empresas e mediante autorização, por escrito, do superior imediato.

Somente em obediência à etiqueta social, objetos a título de “brindes promocionais”, devidamente identificados como de distribuição gratuita e sem valor comercial, poderão ser recebidos.

A bem da transparência nas relações profissionais, caso sejam recebidos presentes que comprometam a sua situação profissional, os mesmos devem ser encaminhados à Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional que providenciará a devolução a quem ofertou, acompanhado de carta de explicação e agradecimento.

Caso a devolução não seja possível, o presente será encaminhado a doação. Nesse caso, o colaborador deverá ser informado desta ação.

Objetos recebidos a título de prêmio, presentes ou brindes que representam distinção à Norcon devem ser encaminhados à Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional.

33 . CONDUTAS QUE PODEM CONSTITUIR DELITO PATRIMONIAL

Qualquer ato ou omissão que possa constituir delito patrimonial contra a NORCON deverá ser relatado, identificado e investigado rapidamente, para que medidas legais correspondentes possam ser tomadas.

Esta regra deverá ser aplicada a condutas que possam constituir delitos conexos ou meios de preparação para a execução de um delito patrimonial, tais como: alteração de registros, valores ou documentos, omissão de registros, elaboração de registros falsos, elaboração ou receptação de documentos apócrifos ou falsos, evasão de bens e documentos, manuseio irregular de dinheiro e valores, etc.

Ao tomar conhecimento de atos que sejam contrários a este CÓDIGO, o colaborador deverá informar imediatamente ao seu superior hierárquico e/ou a Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional.

O colaborador que tendo tomado conhecimento de alguma transgressão não informá-la será considerado cúmplice do infrator.

34 . REVISÃO E MANUTENÇÃO DO CÓDIGO

Esta atividade é de responsabilidade da Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional e será realizada sempre que se detectar a necessidade de atualização do CÓDIGO. A análise deve compreender e considerar dois ambientes com os quais a NORCON se relaciona:

▪ INTERNO

Ocorrências e conseqüências dos dilemas éticos.

▪ EXTERNO

Novos conceitos e padrão sociais e situações éticas e conflitos tornados públicos e não previstos no CÓDIGO.

A aprovação do CÓDIGO é de responsabilidade do Conselho de Administração da NORCON.

35 . NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ANTIÉTICA

Os colaboradores que tenham dúvidas sobre este CÓDIGO devem dirigir-se em primeira instância a seu gestor imediato. A política de portas abertas da NORCON dá aos colaboradores liberdade para contatar qualquer membro da Diretoria com dúvidas sobre questões éticas.

Além disso, é de responsabilidade de cada colaborador notificar imediatamente ao superior hierárquico e/ou a Diretoria de Gente e Desenvolvimento Organizacional sobre quaisquer situações potencialmente contrárias a princípios éticos, ou que sejam ilegais, irregulares ou duvidosas, ficando garantido o tratamento confidencial às informações prestadas pelos colaboradores, sem risco de qualquer retaliação ou represália que tenham sido feitas de boa fé.

Os colaboradores também poderão enviar e-mail para:
codigodeetica@norcon.com.br

36 . PENALIDADES

Este CÓDIGO reafirma o compromisso da NORCON em buscar os mais altos padrões de conduta Ética.

A NORCON espera de seus colaboradores a mesma conduta ética descrita no presente CÓDIGO, que passará a fazer parte dos contratos de trabalho, assim como dos futuros contratos com fornecedores e prestadores de serviços.

O não cumprimento de qualquer dispositivo desse CÓDIGO sujeita qualquer colaborador, independentemente de seu nível hierárquico, às penalidades aplicáveis que serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver advertência, suspensão, rescisão contratual por justa causa ou outras medidas cabíveis conforme legislação vigente.

**TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO
AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL**

Nome completo:

Cargo/função:..... Matrícula:

Setor/Departamento: Data admissão:/...../.....

Entendo que o presente CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL da NORCON reflete o compromisso de profissionalismo e transparência. Comprometo-me a cumpri-lo integralmente em todas as minhas ações no trabalho.

Eu reconheço ter recebido um exemplar do CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL da NORCON e depois de ter lido o documento e ter a oportunidade de fazer perguntas sobre as políticas descritas no Código, estou de acordo com seu conteúdo, me comprometendo a seguir e cumprir todos os dispositivos e temas abordados e definidos pelo mesmo.

Compreendo que é minha responsabilidade respeitar as políticas, práticas e normas estabelecidas no CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL. Compreendo, também, que o Código foi desenvolvido para servir como guia para as políticas da NORCON na condução de seus negócios e constitui um adendo ao contrato individual de trabalho.

A assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética e Conduta Profissional é expressão do livre consentimento e concordância no cumprimento desses princípios.

...../...../.....
Local Data

Assinatura do colaborador



NORCON SOCIEDADE NORDESTINA DE CONSTRUÇÕES S.A.
Rua Basílio Rocha, 216 - Getúlio Vargas - Aracaju - SE - CEP: 49.055-110

Tel.: (55 79) 2107-7575
Fax: (55 79) 2107-7501

www.norcon.com.br

CNPJ/MF N°: 13.015.151/0001-65



NORCON SOCIEDADE NORDESTINA DE CONSTRUÇÕES S.A.
Rua Basílio Rocha, 216 - Getúlio Vargas - Aracaju - SE - CEP: 49.055-110

Tel.: (55 79) 2107-7575
Fax: (55 79) 2107-7501

www.norcon.com.br

CNPJ/MF Nº.: 13.015.151/0001-65

