

# Código de Ética e Norma de Conduta





## MENSAGEM DOS DIRETORES

Apresentamos à equipe uma edição revisada do Código de Ética ALBRAS e a Norma de Conduta ALBRAS/ALUNORTE.

Nosso primeiro Código de Ética data de 1995 e mostra a vocação da organização para a responsabilidade social, praticada ao longo destes 20 anos. Trata-se de um documento originalmente redigido por representantes de todas as áreas e aprovado pela diretoria, destinado a orientar o comportamento das pessoas na difícil seara da relação ética entre empregados, empresa e públicos externos.

A nova edição nada suprime da anterior e apenas acrescenta práticas sobre o tratamento de informações confidenciais.

A Norma de Conduta complementa o Código de Ética e detalha as relações de quem tem a responsabilidade de adquirir bens e serviços para a empresa. Estes documentos formam, em conjunto com a Missão, Visão, as Crenças e a Política de Gestão da ALBRAS, princípios que norteiam as ações e o comportamento das pessoas. São o compromisso conjunto das equipes, com a empresa e com a sociedade, assim como para sedimentarmos, a cada dia, sempre, este como um bom lugar para se trabalhar, na jornada para sermos até 2010 a melhor indústria de fabricação de alumínio do mundo.

## A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS

### Justiça / Respeito

01. AALBRAS dispensa a todos os seus empregados um tratamento baseado na justiça e no respeito.
02. AALBRAS não adota nem apóia o Trabalho Infantil, o Trabalho Forçado ou qualquer forma de discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade.
03. A ALBRAS garante, a todos os seus empregados, plena liberdade de expressão, confiando que essa liberdade seja exercida com responsabilidade, não sendo reconhecidas manifestações anônimas.
04. Não se admite o uso do cargo para obtenção de quaisquer vantagens pessoais.



## Direitos

05. O empregado da ALBRAS poderá, a qualquer momento, reivindicar os direitos que lhe são próprios em função de seu contrato de trabalho, diretamente à Empresa, sem receio de qualquer tipo de sanção ou represália.
  
06. O desempenho profissional, o mérito e o potencial de cada empregado serão avaliados regular e periodicamente, assegurando-se àqueles que se destacarem, a retribuição compatível com tal avaliação, dentro dos limites, formas e possibilidades da Empresa.



### Informações Confidenciais

07. Informações sigilosas ou estratégicas da ALBRAS são assunto confidencial da Empresa, não devendo ser divulgadas para terceiros, a não ser para atender a alto interesse empresarial da organização ou de seus acionistas, ou ainda no atendimento de norma ou determinação legal.
08. Somente pessoas autorizadas podem fornecer informações relevantes a terceiros.
09. Informações confidenciais da Empresa não podem ser utilizadas para atender interesse pessoal, para benefício próprio de empregado ou para terceiros.
10. Consideram-se informações confidenciais os dados técnicos e comerciais sobre produtos, objetivos, táticas 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, contábeis e operacionais, bem como quaisquer outras informações ou dados que estejam vinculados ou relacionados com o interesse empresarial da ALBRAS.

11. O administrador ou empregado deve zelar para que informações confidenciais ou restritas de terceiros, que estejam disponibilizadas à ALBRAS, sejam tratadas com a devida confidencialidade.
12. Os empregados da ALBRAS têm responsabilidade ética e legal em resguardar informações confidenciais que estejam sob sua guarda, mesmo após o seu desligamento da empresa.

## Vida Particular

13. A filiação de empregados da ALBRAS a sindicatos, partidos políticos ou associações religiosas e outras legalmente constituídas não implicará em qualquer tipo de discriminação por parte da Empresa.
14. O respeito à vida particular do empregado será rigorosamente mantido, incluindo aí informações médicas, remuneração e benefícios. O acesso a essas informações é restrito aos profissionais que têm necessidade de conhecê-las e estes têm a obrigação de garantir que não sejam divulgadas de forma inadequada ou utilizadas indevidamente.



## Relacionamento

15. O diálogo franco e aberto será exercido permanentemente, tanto em situações normais como em períodos de tensão, servindo sempre como efetivo instrumento de negociação.
16. Reconhecendo a greve como direito dos empregados, uma vez esgotados todos os meios de negociação, a ALBRAS não admitirá excessos que coloquem em risco o seu patrimônio e a liberdade e integridade dos demais empregados.
17. A ALBRAS considera a prática do elogio ao empregado uma forma de orientação e incentivo à execução das tarefas e estimula a sua utilização pelos Gerentes. Críticas e advertências também devem ser consideradas como formas de orientação e aplicadas em caráter reservado, preservando a dignidade do empregado.
18. O empregado tem direito de relatar, através dos canais de comunicação disponíveis, a existência de situações indicativas de práticas discriminatórias.



## Comunicação

19. Críticas e sugestões dos empregados são bem recebidas e avaliadas pela Empresa, desde que feitas claramente, diretamente à gerência ou através de comissões internas e outros canais de comunicação existentes para isso, não devendo causar, em nenhuma hipótese, constrangimento ou punição ao autor.
20. A ALBRAS manterá seus empregados permanentemente informados quanto aos fatos relevantes que acontecem na Empresa.



## O EMPREGADO E A EMPRESA

### Relacionamento

01. O empregado deve manter com seus colegas e com a Empresa uma atitude de respeito e cordialidade. O convívio no ambiente de trabalho deve ter como base um relacionamento saudável, independente de posição hierárquica, livre de atos desrespeitosos, como difamação, repressão, intimidação, ofensas de qualquer tipo, humilhação, violência verbal ou física e ações que denotem favorecimento pessoal, assédio sexual, assédio moral ou exploração, especialmente no relacionamento entre os gerentes e suas equipes.
02. Nas relações interpessoais devem predominar a comunicação face a face, o entendimento, a liberdade de expressar idéias e o diálogo permanente.
03. O empregado que se considerar discriminado, ou alvo de preconceitos, pressões ou qualquer tipo de desrespeito, deve utilizar os canais de comunicação interna oferecidos pela Empresa, para buscar, gradualmente, solução para o problema, podendo acessar todos os níveis hierárquicos da Empresa.

### Integração

04. O empregado representa a ALBRAS junto à comunidade local e à sociedade em geral, portanto, sua conduta fora das dependências da Empresa deve pautar-se pela correção, pela honestidade e pelo respeito às leis e aos indivíduos, não devendo usar o nome da ALBRAS para exigir de alguma pessoa, empresa ou organização, vantagens não estritamente previstas em contratos ou na legislação.
05. Cabe ao empregado informar aos responsáveis toda e qualquer situação irregular que esteja beneficiando alguém em prejuízo de outros ou da própria Empresa, sendo-lhe garantido sempre o sigilo e a confidencialidade devidos.
06. Cada empregado deve ter atitude de comprometimento e de cumplicidade em relação aos objetivos e metas da Empresa.



## Conflito de Interesses

07. Não pode o empregado participar, de forma direta ou indireta, de empresa que preste serviços à ALBRAS ou que com ela mantenha relações comerciais de qualquer tipo. E, tendo familiar ou parente em empresas que mantenham relações comerciais com a ALBRAS, o empregado não deve participar de decisões em negócios com essas empresas.
08. No relacionamento com organizações ou empresas dirigidas ou de propriedade de ex-empregados da ALBRAS ou de empresas ligadas aos acionistas, não devem ser feitas concessões de qualquer espécie, sendo adotadas as normas de contratação e compras da ALBRAS, válidas para toda e qualquer empresa.
09. Não é permitida a prática de empréstimos entre os empregados, com características de agiotagem.
10. O empregado da ALBRAS, no uso de sua condição funcional, não deve aceitar presentes, exceção feita a brindes tradicionalmente utilizados e que tenham identificação de marca ou propaganda, ou de baixo valor comercial. Presentes fora desta característica devem ser recusados e, não haven-

do forma de recusa, devem ser entregues por quem os receber à direção da Empresa para sorteio entre os empregados, ou para doação a entidades comunitárias.

11. Não deve o empregado da ALBRAS praticar qualquer tipo de ação no sentido de auferir vantagens pessoais em decorrência de cargo ou função que ocupe ou venha a ocupar na Empresa.
12. Não é permitido ao empregado da ALBRAS utilizar máquinas, equipamentos, ferramentas, instalações, ou outros bens da Empresa em seu benefício próprio ou de terceiros.
13. Atividades pessoais devem ser evitadas durante a jornada de trabalho e, se impossível, devem ser restritas ao mínimo indispensável, de forma a não prejudicar o trabalho regular de cada empregado.



## Comunicação

14. Informações com características de boatos não devem ser passadas a outros colegas e, muito menos, a pessoas de fora da Empresa. Pelo contrário, devem ter sua autenticidade verificada, junto às gerências imediatas ou ao órgão responsável pela comunicação da ALBRAS.
15. O empregado não deve fazer declarações sobre assuntos a respeito dos quais não tenha suficiente conhecimento, principalmente fora da Empresa. Para informações destinadas ao público externo, existem pessoas designadas para falar em nome da Empresa.



## A EMPRESA E TERCEIROS

### Relações Comunitárias

01. A ALBRAS, ciente de sua função social, estará sempre presente junto à comunidade à qual pertence, participando efetivamente como parceira, no encaminhamento dos problemas comunitários às autoridades responsáveis por sua solução.

## Relações Comerciais

02. O relacionamento comercial da ALBRAS pautar-se-á pela prática de ações justas e igualitárias, proporcionando a todos os seus parceiros comerciais a oportunidade de, em rigorosa igualdade de condições, participar de seus negócios.

### Relações Sindicais

03. A ALBRAS reconhece como necessária a atuação do Sindicato como parceiro nas relações com os seus empregados e trabalhará no sentido de criar e manter um clima propício ao pleno desenvolvimento da Empresa e dos seus recursos humanos.

## Conceitos

Código de Ética é um documento que contém juízos de apreciação ou princípios de convivência válidos para um grupo de pessoas ou uma sociedade e procedimentos e comportamentos que deverão ser praticados pelos membros desse grupo/sociedade. Considera princípios de ética, moral e justiça, aceitos e praticados pela sociedade e está de acordo com as Crenças da Empresa.

Veja estas definições no Dicionário Aurélio:

**Ética:** estudos dos juízos de apreciação, que se referem à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto.

**Moral:** é o conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada.

**Justiça:** conformidade com o direito; a virtude de dar a cada um aquilo que é seu. A faculdade de julgar segundo o direito e melhor consciência.

*(Este documento faz parte da Norma de Contratação como ANEXO II)*

## 1. INTRODUÇÃO

Temos a honra de apresentar a Norma de Conduta da Função Suprimentos sendo a mesma fruto de nossas discussões sobre postura ética baseados em nossas convicções e no Código de Ética ALBRAS/ALUNORTE.

Como profissionais da Função Suprimentos, responsáveis pela participação no processo de contratação de serviços, aquisição de materiais, defrontamo-nos todos os dias com questões éticas nas relações com fornecedores e colegas de trabalho.

A conduta ética implica em agir de acordo com os valores e normas estabelecidos pela ALBRAS e ALUNORTE para a Função Suprimentos, conscientes de nossos papéis e responsabilidades em relação à organização, a fim de garantir os princípios morais em suas relações de trabalho e na condução dos seus negócios para garantir a proteção da nossa imagem, dentro e fora da organização.

Como regra, ao nos depararmos com uma situação de dúvida quanto à conduta, é pertinente averiguar e ponderar se a ação ou decisão a ser tomada

é legal (do ponto de vista jurídico), é autorizada pela empresa/área, não fere os princípios da empresa/área, é justa com os envolvidos e não compromete os valores éticos e o respeito mútuo.

## 2. DEFINIÇÃO DA FUNÇÃO SUPRIMENTOS

Entende-se por Função Suprimentos o relacionamento direto ou indireto para aquisição de bens e serviços para a ALBRAS e ALUNORTE desenvolvida em todas as fases do processo, desempenhada pelos elaboradores e aprovadores de orçamentos, projetos, desenhos; requisitantes; autorizadores de requisição; responsáveis por analisar propostas técnicas e comerciais; responsáveis por inspeções e aceitações de materiais; gestores de contratos e aprovadores dos pagamentos advindos destas operações.

## 3. APLICAÇÃO

A norma é aplicada a:

**Empregado:** toda pessoa física que possui vínculo empregatício com a ALBRAS ou ALUNORTE;

**Fornecedor:** toda pessoa física ou jurídica capaz de fornecer obras, serviços, materiais e ou comprar materiais inservíveis e recicláveis da ALBRAS e ALUNORTE;

### 4. OBJETIVO

A Norma de Conduta da Função Suprimentos busca tornar claro e público o que a empresa entende por conduta ética e auxilia na definição de parâmetros de atuação. Para tanto, a sua divulgação é imprescindível para todos os Empregados e Fornecedores.

### 5. RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

Os fornecedores devem compartilhar os mesmos princípios éticos e de busca de melhoria contínua de qualidade ao longo da relação com a ALBRAS e ALUNORTE.

A escolha dos fornecedores deve basear-se em critérios profissionais, técnicos, comerciais e estratégicos, mantendo-se sempre de acordo com os interesses e necessidades da empresa e seguindo os procedimentos da Função Suprimentos, garantindo a melhor relação entre o Fornecedor e a ALBRAS/ALUNORTE.

Todos os fornecedores devem ser tratados sem preferência durante todas as etapas de um processo de contratação, tendo todos o mesmo nível de acesso a informações, independente do tempo de relacionamento com a ALBRAS/ALUNORTE.

### 6. CONFLITOS DE INTERESSES

Os conflitos de interesses acontecem em situações nas quais a atuação do empregado ou fornecedor indica a busca de benefícios próprios, em detrimento dos interesses da ALBRAS/ALUNORTE.

#### 6.1. Brindes e Presentes

Brindes ou presentes, oferecidos dentro ou fora das dependências da ALBRAS/ALUNORTE, que possam ser considerados como oriundos de tática de envolvimento para obtenção de favores especiais devem ser recusados e o fato comunicado ao Gerente ou Diretor imediato.

• **Exceções:**

- *Brindes simbólicos sem valor comercial* - materiais promocionais com a logomarca da empresa fornecedora ou representante. (Exemplo: calendário, canetas, pastas, camisetas, bonés, CDs, livros).

Sempre que um brinde ou presente recebido não atender um dos critérios de permissão (valor simbólico, material promocional

com a logomarca do fornecedor) ou ensejar interpretações duvidosas, o mesmo deverá ser depositado para doação.

## 6.2. Viagens, Refeições e Outros Benefícios

A ALBRAS e ALUNORTE recomendam que os empregados sempre paguem suas próprias despesas de refeições, viagens, hospedagens, locomoção e outras despesas decorrentes, e solicitem seu reembolso posteriormente.

As exceções devem ser autorizadas pelo Gerente de Área ou Diretor imediato.

• ***Não é permitido:***

- Usar o automóvel do fornecedor para fins particulares;
- Pedir ou aceitar empréstimos de dinheiro, bens móveis e imóveis de fornecedores;
- Obter descontos usando o nome da ALBRAS e ALUNORTE como poder de influência nas aquisições de bens ou serviços particulares junto a fornecedores, que não estejam vinculados a um programa corporativo ou benefícios estendidos indistin-

tamente a todos os empregados da ALBRAS e ALUNORTE;  
- Aceitar recompensas em dinheiro, objetos ou serviços concedidos em troca de favores, informações ou benefícios a fornecedores em negócios com a ALBRAS e ALUNORTE.

### **6.3. Negociações com Fornecedores**

Não é permitido ao empregado participar de negociações com pessoas ligadas a empresas fornecedoras que possam ser caracterizadas como parentes e/ou cônjuge.

Nestes casos, o Gerente ou Diretor imediato deverá ser comunicado e a responsabilidade de negociação deverá ser transferida para outro empregado.

Caso, pela sua posição hierárquica, o empregado tenha acesso ao processo de negociação, será de responsabilidade do mesmo o sigilo absoluto das informações.

Os ex-empregados de empresas fornecedoras que hoje trabalham na Função Suprimentos da ALBRAS e ALUNORTE não devem participar sozinhos de negociações envolvendo esses fornecedores, nem devem ter acesso restrito a informações rele-

vantes ao processo sem que o Gerente ou Diretor imediato tenha conhecimento.

No caso de negociações com ex-empregados da ALBRAS e ALUNORTE, o fato deve ser comunicado ao Gerente ou Diretor imediato.

### 7. ATIVIDADES PARALELAS

A ALBRAS e ALUNORTE não se opõem a que empregados sejam proprietários ou tenham participação em negócios paralelos à sua ocupação em organizações comerciais, cívicas, religiosas, políticas e sociais, desde que se respeitem os seguintes princípios:

Não é permitido a qualquer empregado da Função Suprimentos participar, como empregado, sócio ou acionista, em empresas fornecedoras da ALBRAS e ALUNORTE;

A atividade exercida fora da empresa não pode intervir no horário / responsabilidade de trabalho nem concorrer com as atividades exercidas na ALBRAS e ALUNORTE.

## 8. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS

Os assuntos da empresa devem ser tratados com discrição pelos empregados e, dessa forma, todo cuidado deve ser tomado ao fazer comentários sobre os negócios, assuntos e pessoas relativos à empresa em locais públicos.

Informações sigilosas, de interesses estratégicos e comerciais da empresa, não devem ser reveladas a terceiros, a não ser quando autorizado pela empresa.

Informações comerciais sobre um processo não poderão ser fornecidas pelos usuários a terceiros, inclusive aos próprios Fornecedores. Esta responsabilidade cabe apenas aos profissionais de Suprimentos diretamente envolvidos no processo de contratação, de acordo com os procedimentos definidos pelas Gerências de Contratos e de Materiais.

### 8.1. Não Devem Ser Divulgados

- **Conhecimento e capacidade técnica de um fornecedor** - as informações sobre capacidade técnica, processos de pro-

dução, qualificação de produtos/serviços de uma determinada empresa não podem ser repassadas a outros fornecedores, concorrentes ou qualquer pessoa que não esteja participando diretamente do processo.

• **Situação comercial e financeira de fornecedores** - estas são informações cadastrais, de uso exclusivo da Função Suprimentos, utilizadas para subsidiar suas decisões, não podendo ser divulgadas a outros fornecedores. Caso necessário, estas informações poderão ser compartilhadas com o usuário, que deverá compartilhar também a responsabilidade do sigilo das informações.

• **Cargos e poderes de decisão** - a competência de autorização para efetuar contratações, assim como os valores de delegação de autoridade para aprovação de processos, são assuntos internos da ALBRAS e ALUNORTE e não devem ser divulgados.

• **Comentários sobre qualidade dos produtos** - englobam quaisquer comentários depreciativos sobre a qualidade dos

produtos, estruturas administrativas e capacidade fabril de um fornecedor feitos para outro fornecedor. A análise da qualidade deve ser condicionada a exigências e interesses da ALBRAS e ALUNORTE.



***Edição:***

***Comunicação Empresarial***

***Divisão da Qualidade e Gestão de Pessoas***

***Área de Administração***

***Janeiro/2006***





[www.albras.net](http://www.albras.net)

**ALBRAS**  
**ALUMÍNIO BRASILEIRO S.A.**