



ISO 9001
Gestão da Qualidade




ISO 14001
Gestão Ambiental



OHSAS 18001
Gestão da Saúde e Segurança




CÓDIGO DE ÉTICA

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 2 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

SUMÁRIO

1.	MENSAGEM DOS DIRETORES.....	3
2.	CONCEITOS APLICÁVEIS.....	4
3.	A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS.....	5
3.1	JUSTIÇA / RESPEITO.....	5
3.2	DIREITOS.....	5
3.3	INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS.....	5
3.4	VIDA PARTICULAR.....	6
3.5	RELACIONAMENTO.....	6
3.6	COMUNICAÇÃO.....	6
4.	O EMPREGADO OU PARCEIRO E A EMPRESA.....	7
4.1	RELACIONAMENTO.....	7
4.2	INTEGRAÇÃO.....	7
4.3	CONFLITO DE INTERESSES.....	8
4.4	COMUNICAÇÃO.....	8
5.	EMPRESA E TERCEIROS.....	9
5.1	RELAÇÕES COMUNITÁRIAS.....	9
5.2	RELAÇÕES COMERCIAIS.....	9
5.3	RELAÇÕES SINDICAIS.....	9


	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 3 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

1. MENSAGEM DOS DIRETORES

APRESENTAMOS À EQUIPE O CÓDIGO DE ÉTICA E A NORMA DE CONDUTA DA UNIBRASPE – BRASILEIRA DE PETRÓLEO S.A.

TRATA-SE DE UM DOCUMENTO QUE TRAZ A EXPERIÊNCIA ADQUIRIDA NESTES 11 ANOS DE ATUAÇÃO, DESTINADO A ORIENTAR O COMPORTAMENTO DAS PESSOAS NA DIFÍCIL SEARA DA RELAÇÃO ÉTICA ENTRE EMPREGADOS, PARCEIROS E PÚBLICOS EXTERNOS.

A NORMA DE CONDUTA COMPLEMENTA O CÓDIGO DE ÉTICA E DETALHAM AS RELAÇÕES ENTRE A EMPRESA E OS EMPREGADOS, PARCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, FORNECEDORES E CLIENTES. ESTES DOCUMENTOS FORMAM, EM CONJUNTO COM A MISSÃO, VISÃO, AS CRENÇAS E A POLÍTICA DE GESTÃO DA INTEGRADA, PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS AÇÕES E O COMPORTAMENTO DAS PESSOAS. É 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 A CONQUISTA DE NOVOS CLIENTES E O CRESCIMENTO DA ORGANIZAÇÃO.

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 4 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

2. CONCEITOS APLICÁVEIS


CÓDIGO DE ÉTICA É UM DOCUMENTO QUE CONTÉM OS JUÍZOS DE APRECIÇÃO 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 APRECIÇÃO, QUE SE FEREM A CONDUTA HUMANA SUSCETÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DO PONTO DE VISTA DO BEM E DO MAL, SEJA RELATIVAMENTE À 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.

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 5 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

3. A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS

3.1 - JUSTIÇA / RESPEITO


- a) A UNIBRASPE DISPENSA A TODOS OS SEUS EMPREGADOS E PARCEIROS UM TRATAMENTO BASEADO NA JUSTIÇA E NO RESPEITO.
- b) A UNIBRASPE 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 NA RAÇA, CLASSE SOCIAL, NACIONALIDADE, RELIGIÃO, DEFICIÊNCIA, SEXO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ASSOCIAÇÃO A SINDICATO OU AFILIAÇÃO POLÍTICA, OU IDADE.
- c) A UNIBRASPE GARANTE, A TODOS OS SEUS EMPREGADOS E PARCEIROS, PLENA LIBERDADE DE EXPRESSÃO, CONFIANDO QUE ESSA LIBERDADE SEJA EXERCIDA COM RESPONSABILIDADE, NÃO SENDO RECONHECIDAS MANIFESTAÇÕES ANÔNIMAS.
- d) NÃO SE ADMITE O USO DO CARGO PARA OBTENÇÃO DE QUAISQUER VANTAGENS PESSOAIS.
- e) NÃO ADMITIMOS O CONSUMO DE DROGAS ILEGAIS, BEM COMO ESTAR SOBRE EFEITO DAS MESMAS.

3.2 - DIREITOS

- a) O EMPREGADO OU PARCEIRO PODERÁ, A QUALQUER MOMENTO, REIVINDICAR OS DIREITOS QUE LHE SÃO PRÓPRIOS EM FUNÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO OU DE PARCERIA, DIRETAMENTE À UNIBRASPE, SEM RECEIO DE QUALQUER TIPO DE SANÇÃO OU REPRESÁLIA.

3.3 - INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

- a) INFORMAÇÕES SIGILOSAS OU ESTRATÉGICAS DA UNIBRASPE SÃO ASSUNTOS CONFIDENCIAIS 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 NORMAS LEGAIS OU ORDEM JUDICIAL.
- b) SOMENTE PESSOAS AUTORIZADAS PODEM FORNECER INFORMAÇÕES RELEVANTES A TERCEIROS.
- c) INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DA UNIBRASPE NÃO PODEM SER UTILIZADAS PARA ATENDER INTERESSE PESSOAL, PARA BENEFÍCIO PRÓPRIO DE EMPREGADO, PARCEIRO OU PARA TERCEIROS.
- d) 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

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 6 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

OPERACIONAIS, BEM COMO QUAISQUER OUTRAS INFORMAÇÕES OU DADOS QUE ESTEJAM VINCULADOS OU RELACIONADOS COM O INTERESSE EMPRESARIAL DA UNIBRASPE.

- e) O ADMINISTRADOR, EMPREGADO E PARCEIRO DEVEM ZELAR PARA QUE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS OU RESTRITAS DE TERCEIROS, QUE ESTEJAM DISPONIBILIZADAS À UNIBRASPE SEJAM TRATADAS COM A DEVIDA CONFIDENCIALIDADE.
- f) OS EMPREGADOS E PARCEIROS DA UNIBRASPE TÊM RESPONSABILIDADE ÉTICA E LEGAL EM RESGUARDAR INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS QUE ESTEJAM SOB SUA GUARDA, MESMO APÓS O SEU DESLIGAMENTO DA EMPRESA.

3.4 - VIDA PARTICULAR


- a) A FILIAÇÃO DE EMPREGADOS DA UNIBRASPE A SINDICATOS, PARTIDOS POLÍTICOS OU ASSOCIAÇÕES RELIGIOSAS OU OUTRAS LEGALMENTE CONSTITUÍDAS NÃO IMPLICARÁ EM QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DA UNIBRASPE.
- b) 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.

3.5 - RELACIONAMENTO

- a) O DIÁLOGO FRANCO E ABERTO SERÁ EXERCITADO PERMANENTEMENTE, TANTO EM SITUAÇÕES NORMAIS COMO EM PERÍODOS DE TENSÃO, SERVINDO SEMPRE COMO EFETIVO INSTRUMENTO DE NEGOCIAÇÃO.
- b) A UNIBRASPE CONSIDERA A PRÁTICA DO ELOGIO AO EMPREGADO UMA FORMA DE ORIENTAÇÃO E INCENTIVO À EXECUÇÃO DAS TAREFAS E ESTIMULA A SUA UTILIZAÇÃO POR TODOS. CRÍTICAS E ADVERTÊNCIAS TAMBÉM DEVEM SER CONSIDERADAS COMO FORMAS DE ORIENTAÇÃO E APLICADAS EM CARÁTER RESERVADO, PRESERVANDO A DIGNIDADE DO EMPREGADO OU PARCEIRO.

3.6 - COMUNICAÇÃO

- a) CRÍTICAS E SUGESTÕES DOS EMPREGADOS OU PARCEIROS SÃO BEM RECEBIDAS E AVALIADAS PELA EMPRESA, DESDE QUE FEITAS CLARAMENTE, DIRETAMENTE À GERÊNCIA, NÃO DEVENDO CAUSAR, EM NENHUMA HIPÓTESE, CONSTRANGIMENTO OU PUNIÇÃO AO AUTOR.

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 7 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		


4. O EMPREGADO OU PARCEIRO E A EMPRESA

4.1 - RELACIONAMENTO

- a) OS EMPREGADOS OU PARCEIROS DEVEM MANTER COM SEUS COLEGAS E COM A EMPRESA UMA ATITUDE DE RESPEITO E CORDIALIDADE. O CONVÍVIO NO AMBIENTE DE TRABALHO DEVER 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.
- b) NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DEVEM PREDOMINAR A COMUNICAÇÃO FACE A FACE, O ENTENDIMENTO, A LIBERDADE DE EXPRESSAR IDÉIAS E O DIÁLOGO PERMANENTE.
- c) O EMPREGADO OU PARCEIRO QUE SE CONSIDERAR DISCRIMINADO, OU ALVO DE PRECONCEITOS, PRESSÕES OU QUALQUER TIPO DE DESRESPEITO, DEVE SE REPORTAR DIRETAMENTE À GERÊNCIA, NÃO DEVENDO CAUSAR, EM NENHUMA HIPÓTESE, CONSTRANGIMENTO OU PUNIÇÃO AO AUTOR.
- d) O EMPREGADO OU PARCEIRO DEVE UTILIZAR OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO INTERNA OFERECIDOS PELA UNIBRASPE, PARA BUSCAR, GRADUALMENTE, SOLUÇÃO PARA O PROBLEMA, PODENDO ACESSAR TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS DA MESMA.
- e) NA BUSCA PELA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INTERNOS ENTRE EMPREGADOS OU PARCEIROS, ALÉM DO INCONDICIONAL RESPEITO A TODA LEGISLAÇÃO PERTINENTE DEVERÃO OS ENVOLVIDOS PAUTAR-SE PELO BOM SENSO, ORIENTANDO-SE SEMPRE PELO MAIS JUSTO.

4.2 - INTEGRAÇÃO

- a) O EMPREGADO OU PARCEIRO REPRESENTA A UNIBRASPE JUNTO À COMUNIDADE LOCAL E À SOCIEDADE EM GERAL, PORTANTO, SUA CONDUTA FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA OU FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE DEVE PAUTAR-SE PELA CORREÇÃO, PELA HONESTIDADE E PELO RESPEITO ÀS LEIS E AOS INDIVÍDUOS, NÃO DEVENDO USAR O NOME DA UNIBRASPE PARA EXIGIR DE ALGUMA PESSOA, EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO, VANTAGENS NÃO ESTRITAMENTE PREVISTAS EM CONTRATOS OU LEGISLAÇÕES.
- b) CABE AO EMPREGADO OU PARCEIRO 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.
- c) CADA EMPREGADO OU PARCEIRO DEVE TER ATITUDE DE COMPROMETIMENTO E DE CUMPLICIDADE EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS E METAS DA EMPRESA.


	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 8 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

4.3 - CONFLITO DE INTERESSES

- a) NÃO PODE O EMPREGADO OU PARCEIRO PARTICIPAR, DE FORMA DIRETA OU INDIRETA, DE EMPRESA QUE PRESTE SERVIÇOS À UNIBRASPE OU QUE ELA MANTENHA RELAÇÕES COMERCIAIS DE QUALQUER TIPO. E, TENDO FAMILIAR OU PARENTE EM EMPRESAS QUE MANTENHAM RELAÇÕES COMERCIAIS COM A EMPRESA, O EMPREGADO NÃO DEVE PARTICIPAR DE DECISÕES EM NEGÓCIOS COM ESSAS EMPRESAS.
- b) NO RELACIONAMENTO COM ORGANIZAÇÕES OU EMPRESAS DIRIGIDAS OU DE PROPRIEDADES DE EX-EMPREGADO OU EX-PARCEIRO DA UNIBRASPE OU DE EMPRESAS LIGADAS AOS ACIONISTAS, NÃO DEVEM SER FEITAS CONCESSÕES DE QUALQUER ESPÉCIE, SENDO ADOTADAS AS NORMAS DE CONTRATAÇÃO E COMPRAS DA EMPRESA, VÁLIDAS PARA TODA E QUALQUER EMPRESA.
- c) O EMPREGADO OU PARCEIRO DA UNIBRASPE, NO USO DE SUA CONDIÇÃO FUNCIONAL, NÃO DEVE ACEITAR PRESENTES, EXCEÇÃO FEITA A BRINDES TRADICIONALMENTE UTILIZADOS E QUE TENHAM A IDENTIFICAÇÃO DE MARCA OU PROPAGANDA, OU DE BAIXO VALOR COMERCIAL. PRESENTES FORA DESTA CARACTERÍSTICA DEVEM SER RECUSADOS E, NÃO HAVENDO OUTRA FORMA DE RECUSA, DEVEM SER ENTREGUES POR QUEM OS RECEBER À DIREÇÃO DA EMPRESA PARA SORTEIO ENTRE OS EMPREGADOS, OU PARA A DOAÇÃO A ENTIDADES COMUNITÁRIAS.
- d) NÃO DEVE O EMPREGADO OU PARCEIRO DA UNIBRASPE PARTICIPAR DE QUALQUER TIPO DE AÇÃO NO SENTIDO DE AUFERIR VANTAGENS PESSOAIS EM DECORRÊNCIA DO CARGO OU FUNÇÃO QUE OCUPE OU VENHA A OCUPAR NA EMPRESA.
- e) 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 OU PARCEIRO.

4.4 - COMUNICAÇÃO

- a) 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 AO SUPERIOR IMEDIATO OU AO RESPONSÁVEL PELA COMUNICAÇÃO DA UNIBRASPE.
- b) O EMPREGADO OU PARCEIRO 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.

	Data de emissão 26/12/2011	Revisão 01	Página 9 de 9
	CÓDIGO DE ÉTICA		

5. A EMPRESA E TERCEIROS

5.1 - RELAÇÕES COMUNITÁRIAS

- a) A UNIBRASPE, CIENTE DE SUA FUNÇÃO SOCIAL, ESTARÁ SEMPRE JUNTO À COMUNIDADE À QUAL PERTENCE, PARTICIPANDO EFETIVAMENTE COMO PARCEIRA, NO ENCAMINHAMENTO DOS PROBLEMAS COMUNITÁRIOS ÀS AUTORIDADES RESPONSÁVEIS PELA SITUAÇÃO.

5.2 - RELAÇÕES COMERCIAIS

- a) O RELACIONAMENTO COMERCIAL DA UNIBRASPE 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.

5.3 - RELAÇÕES SINDICAIS

- a) A UNIBRASPE RECONHECE COMO NECESSÁRIA A ATUAÇÃO DO SINDICATO COMO PARCEIRO NAS RELAÇÕES COM SEUS EMPREGADOS E PARCEIROS E TRABALHARÁ NO SENTIDO DE CRIAR E MANTER UM CLIMA PROPÍCIO AO PLENO DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA E DOS SEUS RECURSOS HUMANOS.

	ELABORADO POR	ANALISADO E OFICIALIZADO POR
NOME	ALESSANDRA LICIANE BISCAIA CORNELSEN	FERNANDO RAFAEL FREITAS NORONHA
CARGO	COORDENADORA DO SIG	DIRETOR EXECUTIVO
VISTO		