



CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE CDRJ

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CDRJ:

Presidente

Dino Antunes Dias Batista

Membros

Carlos Roberto Fortner

Rafael Magalhães Furtado

Berith José Citro Lourenço Marques Santana

Jesualdo Conceição da Silva

Rui Gomes da Silva Junior

Cláudio de Jesus Marques Soares

DIRETORIA EXECUTIVA DA CDRJ:

Diretor-Presidente

Francisco Antonio de Magalhães Laranjeira

Diretor Administrativo-Financeiro

Indalecio Castilho Villa Alvarez

Diretor de Gestão Portuária

Indalecio Castilho Villa Alvarez (Substituto)

Diretor de Negócios e Sustentabilidade

Jean Paulo Castro e Silva

Aprovado na 802ª Reunião do Conselho de Administração, de 02/06/2022.
Deliberação CONSAD 085/2022

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	
1. Apresentação.....	5
CAPÍTULO II	
2. A Conduta da CDRJ com a Sociedade.....	5
CAPÍTULO III	
3. Princípios Éticos.....	7
CAPÍTULO IV	
4. Conduta da CDRJ com a Gestão de Governança Corporativa.....	8
CAPÍTULO V - RELAÇÕES INTERNAS DE TRABALHO	
5.1 Conduta dos empregados e pessoal contratado para com a CDRJ.....	9
5.2 Conduta da CDRJ para com os empregados e pessoal contratado.....	14
CAPÍTULO VI - RELAÇÕES EXTERNAS -	
6. Compromisso com as responsabilidades sócio ambientais.....	16
6.1 Relação de conduta com fornecedores, prestadores de serviços, arrendatários e operadores portuários e Sindicatos de Classe, com a comunidade e conduta com a imprensa.....	16
CAPÍTULO VII	
Dos canais de denúncia	18
CAPÍTULO VIII	
Dos conflitos de interesses	19
CAPÍTULO IX	
Do combate a fraude e a corrupção	20
CAPÍTULO X	
Treinamento	21
CAPÍTULO XI	
Considerações Finais.....	21

CAPÍTULO I

1. APRESENTAÇÃO

O Programa de Integridade da Companhia Docas do Rio de Janeiro apresenta as ações institucionais que objetivam prevenir, detetar, reparar e punir os atos ilícitos, qualificados como fraudes e corrupção contra a administração pública e contra o nosso patrimônio praticado por nossos colaboradores, por nossos parceiros ou por terceiros em desfavor da Companhia.

As ações de integridade da CDRJ atendem a legislação brasileira em especial na forma apresentada no artigo 19 do Decreto 9.203/2017, em consonância com o nosso Código de Ética estabelecido através do Instrumento Normativo DIRPRE/CDRJ nº 54/2016, de 18/11/2016. Considerado parte integrante da Governança, o Código de Conduta e Integridade se alinha a missão, visão e valores da Companhia contribuindo para as boas práticas de governança da gestão.

A Companhia Docas tem como missão refletir o propósito fundamental da organização, sobretudo, o que ela oferece aos clientes, de uma forma realista, flexível, motivadora e compreensível, refletindo as habilidades da empresa. Além de ser um elemento fundamental para a elaboração da estratégia da Companhia, a missão suporta a motivação dos funcionários, direcionando os esforços ao atingimento dos objetivos estratégicos.

CAPÍTULO II

2. A CONDUTA DA CDRJ COM A SOCIEDADE

MISSÃO

Liderar o desenvolvimento dos Portos Organizados do Estado do Rio de Janeiro sob a responsabilidade da CDRJ, gerindo a infraestrutura portuária, fomentando a competitividade das operações e induzindo o desenvolvimento urbano, econômico e socioambiental em sua relação Porto-Cidade.

VISÃO

Ser a Autoridade Portuária referência no setor até 2020, primando por serviços voltados para o alcance da excelência, tendo como base processos de gestão e operação estruturados nos moldes da gestão portuária pública moderna.

VALORES

Os Valores nos quais a Companhia Docas do Rio de Janeiro – CDRJ pauta suas atividades e o relacionamento com seus clientes, acionistas e sociedade são:

- *Valorização do Capital Humano*
- *Comprometimento*
- *Transparência*
- *Foco na satisfação do cliente*
- *Responsabilidade Socioambiental*
- *Ética*
- *Inovação*

NEGÓCIO

O Direcionamento Estratégico da CDRJ consubstancia, de maneira racional e sistematizada, a sua rota voltada para a atuação como Autoridade Portuária e catalisador do desenvolvimento econômico e social, mediante um conjunto de ações e estratégias.

CAPÍTULO III

3. PRINCÍPIOS ÉTICOS DA COMPANHIA

A honestidade, a dignidade, a lealdade, a transparência, a cortesia, o decoro, o zelo, o respeito, a eficiência e a plena consciência dos princípios éticos são os valores que orientam a relação da

Companhia Docas do Rio de Janeiro com seus Empregados, Clientes, Parceiros, Fornecedores, Sindicato, Governo e demais segmentos da Sociedade.

O código de Ética da Companhia Docas do Rio de Janeiro adota os princípios e valores a serem observados por seus colaboradores, contribuindo para eficiência dos valores éticos da organização, que abrange a esfera de todos os integrantes da Companhia.

A Companhia Docas do Rio de Janeiro busca atingir níveis crescentes de competitividade e lucratividade, sem descuidar da busca do bem comum, traduzido pela valorização dos seus empregados enquanto seres humanos, pela observância das Normas de Segurança, pelo respeito ao Meio Ambiente e por sua contribuição ao desenvolvimento de nosso País.

A Companhia Docas do Rio de Janeiro considera e respeita a vida particular de seus empregados, desde que as atividades e ações por eles realizadas não prejudiquem a imagem ou os interesses da empresa, nem agridam seus princípios éticos. Na Companhia Docas do Rio de Janeiro as decisões são pautadas no resultado do julgamento, sempre considerando a justiça, o amplo direito de defesa, a legalidade, a competência e a honestidade no curso dos atos.

O presidente e diretores desta Companhia encontram-se submetidos ao código de conduta da Alta Administração Federal (exposição de motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000) e cabe à Comissão de Ética supervisionar a observância deste código e comunicar à CEP (Comissão de Ética Pública) situações que possam configurar o seu descumprimento.

PARA FORTALECER A SUA IMAGEM, A CDRJ ADOTA OS SEGUINTE PRINCÍPIOS ÉTICOS

3.1 - Dignidade

3.2 - Honestidade

3.3 - Lealdade

3.4 - Transparência

3.5 - Cortesia

3.6 - Sustentabilidade

3.7 - Respeito

3.8 - Profissionalismo

CAPÍTULO IV

4.1 CONDOTA COM A GOVERNANÇA CORPORATIVA

- a) As decisões da alta administração devem estar alinhadas com os valores éticos da Companhia.
- b) O contato com o cliente externo se estrutura nas relações de confiança, dignidade, honestidade e transparência.
- c) Zelar pela imagem institucional, tornando público em seu site suas políticas, normas e procedimentos no que diz respeito às demonstrações financeiras, os investimentos e funcionamento operacional.
- d) Garantir informação ao público alvo de modo impessoal, com respeito e transparência principalmente em relação aos operadores portuários e arrendatários das decisões estratégicas.
- e) De acordo com a legislação vigente, selecionar contratos socioculturais sempre aderentes a visão da Companhia.
- f) Utilizar o sistema de *Compliance* e Gerenciamento dos Riscos eficazes e alinhados ao Planejamento Estratégico da CDRJ
- g) Prestar informações claras e concisas aos Órgãos de Controle Externo (Controladoria Geral da União – CGU e Tribunal de Contas da União – TCU, permitindo livre acesso as dependências e documentos solicitados quando das Auditorias realizadas.

CAPÍTULO V

RELAÇÕES INTERNAS DE TRABALHO

5.1 CONDOTA DOS EMPREGADOS E PESSOAL CONTRATADO PARA COM A CDRJ

DEVERES

São deveres fundamentais dos empregados e daqueles que, mesmo não sendo do quadro pertencente ao Plano de Cargo e Salários (empregados), venham a ocupar cargos de livre provimento da CDRJ:

1. desempenhar as suas funções com zelo, esmero e dedicação, observando elevados padrões de responsabilidade e integridade em relação a terceiros, tal qual o faria no seu próprio interesse;
2. atuar com integridade de caráter, em defesa dos melhores interesses da Companhia, escolhendo sempre a opção mais vantajosa para a mesma, dentro dos princípios da legalidade, eficiência, economicidade, moralidade, impessoalidade e ética;
3. manter atitudes e comportamentos que reflitam probidade profissional, nunca colocando em risco o patrimônio e a credibilidade pessoal, bem como da CDRJ;
4. avaliar, cuidadosamente, situações que possam caracterizar conflito entre seus interesses e os da CDRJ, evitando condutas que possam trazer prejuízos tangíveis e intangíveis à CDRJ; ou que possam ser confundidas com a defesa de interesses pessoais;
5. lembrar-se que, quando no papel de gestor de pessoas, seus subordinados o tomarão como exemplo, pelo que suas ações devem constituir modelo de conduta para sua equipe;
6. nunca usar o cargo para solicitar favores ou serviços particulares a seus subordinados e a fornecedores de materiais e serviços;
7. respeitar a hierarquia e o atento cumprimento das determinações legais de seus superiores, porém, tendo presente que também é sua a atribuição de manifestar-se adequadamente, alertando

contra qualquer comprometimento indevido da estrutura de gestão da Companhia, da legalidade, da moralidade ou da boa harmonia de sua estrutura organizacional;

8. manter relações no ambiente de trabalho pautadas pela cortesia, boa vontade, espírito de equipe, lealdade, confiança, assiduidade, manutenção da ordem no local, vestimentas adequadas, sempre de forma compatível com os valores da CDRJ;

9. zelar pelo fiel cumprimento das normas e ordens em vigor na organização, cabendo aos superintendentes de cada área identificar e reconduzir os procedimentos incorretos;

10. reconhecer o mérito de cada empregado e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional; não admitindo qualquer atitude que possa afetar a carreira profissional de subordinados, baseado apenas em relacionamento pessoal ou em qualquer tipo de discriminação;

11. manter, de forma independente e impessoal, relações com fornecedores que resultem na escolha e contratação, baseadas em princípios técnico-profissionais, econômicos, éticos e nas necessidades da Companhia, devendo a aquisição ocorrer por meio de processos regulares pré-determinados e sem quaisquer favorecimentos, com a estrita observância às Leis, Normas e Regulamentos aplicáveis;

12. manter o compromisso com a satisfação do Cliente (Interno e Externo) através da observância dos seus direitos e na busca de soluções que atendam seus interesses, devendo o atendimento ser cortês e eficiente, de forma clara e transparente;

13. resistir a pressões de quaisquer origens, que visem a obtenção de favores, benesses ou vantagens que sejam morais, éticas ou legalmente condenáveis, e comunicá-las aos seus superiores.

14. Utilizar os canais de denúncias (OUVGER e COMISSÃO DE ÉTICA) para informar a CDRJ, dos seguintes atos:

- ilícitos de corrupção
- preconceituosos

- chantagens
- humilhação
- coação
- violência verbal
- assédio moral e sexual

15. Preservar a Imagem da CDRJ, tratando com respeito e dignidade os Operadores Portuários, os Arrendatários, os Parceiros, os Fornecedores, o Sindicato, o Governo e demais segmentos da Sociedade;

16. Manter respeito e hombridade no ambiente de trabalho tratando bem a todos os envolvidos no processo da visão da Companhia;

17. Não se manifestar em nome da CDRJ sem prévia autorização formal;

18. Manter a correta apresentação pessoal condizente com o cargo função;

19. Respeitar a hierarquia de poderes;

20. Zelar pelo patrimônio da CDRJ.

21. Respeitar as políticas, normas e procedimentos divulgados no âmbito da CDRJ.

22. Cumprir o horário do expediente previamente estabelecido na Instrução Normativa Interna da CDRJ.

23. Ao identificar possíveis danos a empresa, formalizar imediatamente tal fato a chefia.

CONDUTAS INADEQUADAS

1. fornecer informações de propriedade da Companhia Docas do Rio de Janeiro a qualquer concorrente ou fornecedor, que resulte no comprometimento do sucesso da missão da CDRJ e de seus resultados;

2. dar tratamento preferencial a Clientes/Fornecedores por interesse pessoal ou de terceiros;
3. usar o cargo ou função para estabelecer relações técnicas ou comerciais com empresas em que o empregado da CDRJ tenha interesse ou participação de qualquer espécie;
4. usar o cargo, função ou informações sobre os negócios da Companhia, dos seus Clientes ou Fornecedores, para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios;
5. manter relações comerciais particulares, de caráter habitual, com Clientes, Fornecedores ou Concorrentes existentes ou em potencial; as relações comerciais não são condenáveis, mas devem respeitar os padrões de ética e moralidade, estabelecidos neste Código;
6. prejudicar, deliberadamente, a reputação de outros empregados, Clientes ou Fornecedores;
7. ser, em função de espírito de solidariedade, conivente ou omissivo com erro ou má conduta de outros empregados hierarquicamente superiores ou inferiores;
8. permitir que atitudes pautadas em simpatias e antipatias ou práticas de condutas inadequadas interfiram no trato com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
9. aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores, brindes ou presentes de caráter pessoal, que ultrapassem o valor de R\$100,00 (cem reais) e que resultem de relacionamento comercial de terceiros com a CDRJ, bem como possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
10. fornecer a terceiros cópia de documentos internos da Companhia, bem como passar informações relativas à CDRJ à imprensa, sem prévia autorização da Direção da Companhia;
11. usar, para quaisquer fins, ou repassar a terceiros, através de quaisquer meios de comunicação da mídia, inclusive Internet, informações, tecnologias e conhecimentos de domínio e propriedade da Companhia Docas do Rio de Janeiro, sem a autorização expressa da sua Diretoria;

-
12. realizar qualquer atividade que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana, ou ligar seu nome a empreendimentos aéticos ou de cunho duvidoso;
 13. negligenciar, agir com descaso ou postergar injustificadamente o cumprimento de suas tarefas funcionais, assim contribuindo para a ineficiência dos serviços;
 14. manifestar-se em nome da Companhia Docas do Rio de Janeiro quando não autorizado ou habilitado para tal;
 15. envolver-se em atividades particulares que interfiram no tempo de trabalho a ser dedicado à Companhia;
 16. usar equipamentos e outros recursos da Companhia Docas do Rio de Janeiro ou dela obtidos, para fins particulares, não autorizados;
 17. manter atitude que discrimine pessoas com as quais mantenha contato social ou profissional, em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, idade ou incapacidade física;
 18. receber salário ou qualquer remuneração de outras fontes em desacordo com a Legislação, bem como o custeio de transporte, hospedagem ou participação em eventos que possam gerar dúvida sobre a probidade ou a honorabilidade do empregado.
 19. divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;
 20. exercer atividades que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
 21. exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

-
22. atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
23. praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;
24. receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;
25. prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado;
26. Fumar nas dependências da Companhia;
27. A qualquer tempo, divulgar ou fazer o uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas.

SÃO FATOS QUE AFETAM A IDONEIDADE MORAL E A CONDUTA ILIBADA:

- I - Habitualidade em descumprir obrigações legítimas;
- II - Exibição em público com pessoas possuidoras de antecedentes criminais ou integrantes de organizações ou associações criminosas ou terroristas;
- III - Prática de ato que possa comprometer a atividade de Inteligência empresarial;
- IV - Uso ou dependência de drogas ilícitas nas dependências da empresa ou não;
- V - Estar nas dependências da empresa em estado de embriaguez ou sob efeito de drogas lícitas ou ilícitas;
- VI - Prática de ato que possa ser enquadrado como infração penal;

VII - Habitualidade na prática de transgressões disciplinares administrativas;

VIII - Apoio, ainda que meramente moral, participação ou filiação como membro, sócio ou dirigente, em entidade ou organização cujo funcionamento seja legalmente proibido ou contrário às disposições da Constituição Federal e ao Estado Democrático de Direito;

IX - Veiculação de discurso de ódio, por qualquer meio;

X - Existência de registros criminais;

XI - Demissão de cargo público e destituição de cargo em comissão, no exercício da função pública em órgão da administração direta e indireta, nas esferas federal, estadual, distrital e municipal, mesmo que com base em legislação especial;

XII - Demissão por justa causa nos termos da legislação trabalhista;

XIII - Prática habitual de jogo proibido dentro das instalações da CDRJ;

XIV - Existência de outras sanções aplicadas ao candidato em função de práticas delituosas;

XV - Declaração falsa ou omissão de registro relevante sobre sua vida pregressa;

XVI - Existência de vínculo de qualquer forma com serviço de inteligência de Estado estrangeiro, ainda que por interposta pessoa, natural ou jurídica, ou ente despersonalizado; e

XVII - Outras condutas que revelem a falta de idoneidade moral ou social do candidato, ainda quando consideradas ilícitas, desde que incompatíveis com a natureza da função dos cargos;

§ 1º Se antes da publicação do resultado final do concurso *ou contratação* ocorrer com o candidato qualquer fato relevante para a investigação social, este deverá, de imediato, informar o fato circunstanciada e formalmente ao Presidente da Comissão.

Observação: As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas ~~neste~~ nos itens

compreendidos entre 19 e 25, aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou empregos mencionados no Art. 2º, da lei 12.813, de 06/06/2015, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

5.2 CONDOTA DA CDRJ PARA COM OS EMPREGADOS E PESSOAL CONTRATADO

5.2.1 - Tratar com respeito e dignidade todos os empregados de acordo com o manual do empregado apresentado no ato da contratação, bem como com o pessoal contratado.

5.2.2 - Utilizar o canal - Comissão Qualidade de Vida no Trabalho – CQVT para promover aos seus empregados melhor bem-estar. Informar o acesso a sala de descompressão e relaxamento, e os eventos realizados pela comissão através de avisos na intranet.

5.2.3 - Utilização do banco de horas para melhoria dos horários de expediente e melhor desempenho das atividades laborais do empregado.

5.2.4 – Facilitar o acesso à pessoa com deficiência oferecendo melhores condições de trabalho.

5.2.5 – Manter respeito em relação a atos discriminatórios seja em qualquer esfera.

5.2.6 – Promover workshops e oficinas com a participação dos gestores e empregados na elaboração do Planejamento Estratégico com manifestação de ideias que contribuam com melhoria técnica empresarial da Companhia.

5.2.7 – Garantir o acesso dos empregados as suas pastas funcionais;

5.2.8 – Não admitir qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica, denunciando os infratores.

5.2.9 – Utilizar o método de Avaliação de Desempenho dos empregados através do Compromisso de Trabalho Individual – CTI

5.2.10 – Valorizar o aprimoramento intelectual dos empregados, oferecendo-lhes a oportunidade de participação em cursos e seminários ligados à missão empresarial.

5.2.11 – Apoiar o empregado na associação do sindicato da classe mantendo relações institucionais

com o mesmo.

5.2.12 - Dar conhecimento deste Código de Ética a todos empregados e contratados.

5.2.13 – Recusar ofertas de brindes, presentes, doações em troca de benefícios próprios.

CAPÍTULO VI

RELAÇÕES EXTERNAS

6. COMPROMISSO COM AS RESPONSABILIDADES SOCIO AMBIENTAIS

A Companhia Docas do Rio de Janeiro, Autoridade Portuária, busca assegurar a satisfação dos acionistas, clientes, funcionários e sociedade, reconhecendo a gestão ambiental como prioritária nos seus processos decisórios.

Este compromisso se fortalece com:

O cumprimento da legislação e outros requisitos pertinentes;

- a) A prevenção dos impactos ambientais;
- b) A melhoria contínua do desempenho ambiental através da redução dos resíduos e da otimização do uso de recursos naturais;
- c) A promoção do senso de responsabilidade individual com relação ao meio ambiente.
- d) Colaborar com a adoção das políticas do Meio Ambiente implementadas pela Superintendência do Meio Ambiente;
- e) Aquisições de Licenças ambientais; e
- f) Ações de educação e consciência sócio ambiental.

6.1 RELAÇÃO DE CONDUTA COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS, ARRENDATÁRIOS E OPERADORES PORTUÁRIOS, SINDICATOS DE CLASSE, RELAÇÃO DE CONDUTA COM A COMUNIDADE e RELAÇÃO DE CONDUTA COM A IMPRENSA

a) FORNECEDORES e PRESTADORES DE SERVIÇOS

A CDRJ deve selecionar e contratar empresas de caráter idôneo, onde a mesma apresente também responsabilidade sócio ambiental, baseando-se em critérios legais e técnicos, exigindo qualidade e perfil ético em suas práticas e desde que a mesma se comprometa a não aceitar trabalho infantil, ou

quaisquer trabalhos que sejam contrários aos princípios deste Código.

b) ARRENDATÁRIOS E OPERADORES PORTUÁRIOS

A CDRJ deve fornecer serviços de qualidade buscando sempre a melhoria no atendimento eficaz e transparente visando a satisfação de seus clientes e acima de tudo, respeitando-os, dentro dos padrões éticos sem quaisquer favorecimentos ou discriminações.

c) SINDICATOS DE CLASSE

A CDRJ reconhece o direito de livre associação de seus empregados na entidade da classe portuária respeitando sua participação sem praticar qualquer tipo de discriminação e ou retaliação aos empregados.

d) RELAÇÃO DE CONDUTA COM A COMUNIDADE

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

e) RELAÇÃO DE CONDUTA COM A IMPRENSA

A CDRJ através da Área denominada Assessoria de Comunicação Social manterá relação de compromisso com a imprensa resguardando seus interesses na transparência das informações solicitadas pela imprensa.

CAPÍTULO VII

9. DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Os canais de consultas e esclarecimentos relativos a este Código de Conduta e Integridade são:

1. Comissão de Ética:

- Email: [ética@portosrio.gov.br](mailto:etica@portosrio.gov.br)
- Telefones: (21) 2219-8625

2. Ouvidoria:

O acesso à OUVGER pode ser realizado pelos seguintes canais:

- E-OUV
- Tel.: (21) 2219-8546
- Carta ou pessoalmente no seguinte endereço: Rua Dom Gerardo, 35, 10º andar, Centro. CEP: 20090-905 - Rio de Janeiro - RJ.

Horário de atendimento: de segunda a sexta-feira, de 08h às 17h, exceto feriados.

3. Sistema Eletrônico de Serviço de Informações ao Cidadão – e-SCI;

- www.acessoinformacao.gov.br/sistema

I. Localização do SIC: Rua Dom Gerardo, 35 - 10º andar - Centro - Rio de Janeiro - RJ

II. Horário de funcionamento: De Segunda a Sexta, das 10h às 12h e das 13h às 16h, exceto feriados.

III. Responsáveis pelo SIC: Dayane Lobo

IV. Telefone: (21) 2219-8546

V. E-mail: sic@portosrio.gov.br

- **Formulários de Informação (atendimento presencial):**

Para pedido:

- Pessoa natural
- Pessoa jurídica

Para recurso: No caso de negativa de acesso ou de não fornecimento das razões da negativa.

- Pessoa natural
- Pessoa jurídica

Para reclamação: No caso do pedido não ser atendido no prazo legal.

- Pessoa natural
- Pessoa jurídica

CAPÍTULO VIII

DOS CONFLITOS DE INTERESSES

É vedado aos agentes públicos:

a) envolver-se em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da CDRJ;

b) prestar assistência técnica ou consultoria de qualquer espécie a fornecedores, clientes e prestadores de serviços atuais da CDRJ ou àqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro ou, ainda àqueles que estejam participando de licitações;

c) envolver-se em quaisquer atividades que conflitem com o horário de trabalho.

Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego:

a) a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas;

b) no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizados, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pela Controladoria Geral da União:

- prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;

- Aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;

- celebrar com órgãos ou entidade do Poder Executivo federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou

- intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.

CAPÍTULO IX

DO COMBATE A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

Fraude, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento promessa, solicitação, aceitação entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas física ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe se praticar determinado ato.

É exigido dos agentes públicos:

- a) Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários.
- b) Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.
- c) Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

É vedado aos agentes públicos:

- a) a prática intencional de manipulação, falsificação ou alteração de registros ou documentos, de modo a modificar os registros de ativos, passivos e resultados que podem implicar em ganhos diretos ou indiretos para o agente ou a terceiros beneficiários, caracterizando assim ato de fraude ou corrupção.

CAPÍTULO X

TREINAMENTO

Conforme o Artigo 39 do Estatuto Social, item VI deverá ser elaborado treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados, administradores e conselheiros fiscais, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.

CAPÍTULO XI

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Código de Conduta e Integridade, é um compromisso da CDRJ para com a sociedade em geral, seus empregados no objetivo de promover seu cumprimento com as partes relacionadas, sempre respeitando a Ética e a Conduta.

Este Código em nada exclui os regramentos estabelecidos nos seguintes instrumentos normativos:

- a) Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal aprovado pelo Decreto nº 1.171/1991;
- b) Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal aprovado pelo Decreto nº 6.029/2007;
- c) Código de Conduta da Alta Administração Federal;
- d) Lei de Improbidade Administrativa – Lei nº 8.429/1992;
- e) Código Penal Brasileiro nos dispositivos cabíveis;
- f) Resoluções da Comissão de Ética Pública;
- g) Decreto nº 8.420/2015;
- h) Lei de Conflito de Interesses – Lei 12.813/2013.

Os agentes públicos da CDRJ tomarão conhecimento formal deste Código que será amplamente divulgado, por meio impresso e eletrônico.

O Código de Conduta e Integridade será atualizado, sempre que necessário, devendo o Instrumento Normativo da CDRJ que versa sobre Admissão e Demissão ser ajustado de acordo.

A aprovação da versão e das atualizações do presente Código de Conduta e Integridade são de competência da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração da CDRJ.

O presente Código de Conduta e Integridade possui vigência por prazo indeterminado.