VINÍCOLA
AURORA

Código de Ética e Conduta

COOPERATIVA VINÍCOLA AURORA LTDA
Rua Olavo Bilac, 500 - Fone: +55 (0XX54) 3455-2000 / (0XX54) 2102-2000 - Caixa Postal 416
Fax: (0XX54) 3455-2001 / (0XX54) 3455-2002 - CEP 95700-000 - Bento Gonçalves - RS
E-mail: aurora@vinicolaaurora.com.br - CNPJ: 87.547.188/0001-70 ICMS: 010/0000576

Palavra do Diretor:

A COOPERATIVA VINÍCOLA AURORA passa a dar mais um passo importante na sua história, na medida em que dentro da sua filosofia de trabalho oportuniza a todos os seus parceiros, terceiros, associados, funcionários, clientes e comunidade em geral poder levar/noticiar qualquer fato positivo ou negativo à direção da empresa, em face da implantação do Código de Ética e Conduta, ferramenta fundamental e indispensável na lisura e transparência de suas ações.

Queremos com isto buscar um atendimento de excelência e, em face da grandiosidade desta organização, por mais que tenhamos os cuidados básicos, estamos sempre vulneráveis a tropeços.

Com certeza, esta atitude só irá engrandecer e elevar o respeito e compromisso que a Aurora tem com a sociedade, visando, acima de tudo, consolidá-la como maior operadora do ramo vinícola.

Hermínio Ficagna
Diretor Superintendente

Introdução

O Código de Ética e Conduta da Cooperativa Vinícola Aurora é destinado a todos os membros do Conselho Administrativo e Fiscal, direção, funcionários, menores aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores, associados, clientes, parceiros comerciais e a comunidade em geral. Todos que tenham contato ou ligação com a empresa devem conhecê-lo e fazê-lo conhecido, observando e defendendo seu cumprimento, servindo assim, este documento, como referência na atuação pessoal e profissional.

Este documento contribui para estabelecer um padrão de relacionamento respeitoso e transparente, com o objetivo de orientar a sempre proceder de acordo com os valores e princípios éticos adotados pela Cooperativa Vinícola Aurora.

Com o Código de Ética e Conduta conseguimos balizar os compromissos da Vinícola Aurora com a sociedade, especialmente com seus funcionários, clientes, consumidores, fornecedores, parceiros comerciais e associados. Deixamos claros os padrões de conduta esperados dos nossos funcionários no exercício de suas responsabilidades pessoais e profissionais. No entanto, é de essencial importância que cada funcionário leia o código atentamente, de forma que possa usá-lo como guia nas suas ações e decisões.

Este manual é um instrumento de trabalho extremamente útil e necessário, que nos conduzirá de forma transparente e profissional, servindo de exemplo para todos.

Christiane Sleiffer
Supervisora de Desenvolvimento Humano e Organizacional

A Cooperativa Vinícola Aurora tem sua personalidade, imagem e cultura próprias. É constituída por profissionais com características e habilidades diferentes, que juntos se complementam em busca dos objetivos e metas traçadas na nossa gestão estratégica.

Resumimos neste manual os Valores, Missão e Visão da Vinícola Aurora. Identificamos elementos que fazem parte do jeito de ser da empresa, refletindo a nossa forma de pensar e orientação para o modo de agir.

A identidade AURORA afirmada ao longo da sua trajetória, aqui registrada, é o resultado da percepção de todos e de cada indivíduo independente. Esta vivência da identidade AURORA é o que garantirá uma empresa cada vez mais vitoriosa.

VINÍCOLA
AURORA

Nossa Missão:

Satisfazer os interesses dos nossos clientes.

Manter canais de comunicação com as partes interessadas.

Aperfeiçoar o desempenho dos processos para alcançar a melhoria contínua do Sistema Integrado de Gestão Aurora - SIGA.

Preservar o meio ambiente, por meio do uso racional dos recursos naturais e da prevenção da poluição decorrente de seus processos.

Elaborar vinhos, espumantes, sucos e bebidas seguras e conformes, preservando a saúde do consumidor.

Atender aos requisitos legais aplicáveis aos seus processos e produtos. Garantir a sustentabilidade da Cooperativa.

Nossa Visão:

Sermos empresa de referência, reconhecida pela excelência na fabricação dos seus produtos, transparência na sua gestão e como sendo a melhor opção para clientes, funcionários, fornecedores, prestadores de serviços, associados e a comunidade em geral.

Nossos Valores:

São a base para a tomada das decisões e são materializados por meio das nossas palavras e atitudes

Integridade

A Cooperativa Vinícola Aurora se compromete a divulgar as informações da empresa no tempo apropriado, de maneira completa, precisa e clara, em todas as comunicações e relatórios que são submetidos aos órgãos públicos e privados.

Todos os envolvidos na preparação destas informações possuem a responsabilidade de garantir veracidade, bem como atendimento a legislação e controles internos sobre a área de sua dominância.

Valorização Humana

A Aurora, como empresa de reputação impecável, respeita os direitos fundamentais. Esta é uma das formas de contribuirmos para um mundo mais justo.

Condições de trabalho desumanas e degradantes não são aceitas de forma alguma, bem como qualquer princípio que viole os direitos fundamentais como trabalho infantil e o trabalho forçado/escravo.

Superação de Resultados

A Vinícola Aurora considera a rentabilidade e o crescimento uma necessidade vital para a sobrevivência e para o progresso da sociedade como um todo. Atingindo bons resultados, a Vinícola mantém e fortalece a capacidade de gerar empregos, cumprir compromissos, investir e adaptar-se aos avanços tecnológicos, além de dar atendimento às necessidades socioeconômicas da população.

Melhoria Contínua

A busca da eficiência máxima é um objetivo da Aurora e um compromisso de todos os funcionários. Somos referência no segmento que atuamos e buscamos incessantemente nos tornarmos cada vez melhores naquilo que fazemos. No entanto, não podemos perder de vista a simplicidade, que nos ajuda a buscar a eficiência e evitar desperdícios.

Sustentabilidade

A Vinícola Aurora é comprometida em ser uma empresa parceira e responsável. Promove a sustentabilidade em todas as dimensões: econômica, social e ambiental.

A Aurora possui uma longa tradição, apoiando os interesses das comunidades de diversas maneiras. A responsabilidade social é parte da cultura da empresa e para nossa satisfação engaja muitos de nossos colaboradores.

A Vinícola Aurora cresce e se desenvolve mediante a utilização responsável dos recursos disponíveis, evitando esgotá-los ou extingui-los, de modo que esses recursos se perpetuem para atender as necessidades das gerações futuras.

O compromisso da empresa, no que se refere ao meio ambiente, é cumprir as exigências legais, bem como promover o desenvolvimento sustentável. Isso é atingido através do nosso SIGA (Sistema Integrado de Gestão Aurora) que compreende investimentos em pesquisas, treinamentos, políticas, procedimentos e nas certificações ISO. Os funcionários devem cumprir os padrões internos, bem como reportar aos gestores suspeitas de qualquer irregularidade nessa área.

1 - Diretrizes da Ética Empresarial

Ética e cidadania corporativas:

O nosso Código de Ética e Conduta tem por objetivo valorizar a diversidade nas relações de trabalho, tendo como premissa um tratamento respeitoso, cordial e justo, independente do cargo ou função que ocupem.
Estamos engajados em iniciativas para promover a responsabilidade social, incentivando o combate a todas as formas de corrupção, inclusive extorsão e propina.

Administração, transparência e prestação de contas:

Adotamos na Vinícola Aurora diretrizes e práticas de governança corporativa, a fim de garantir uma administração diligente, honesta e prudente. Com esta prática garantimos uma imagem positiva da empresa, gerando retornos positivos para nossos associados e investidores e a plena satisfação de nossos clientes.

Conseguimos alinhar as atividades da Vinícola Aurora com os nossos compromissos, expressos neste código e nas diretrizes de sustentabilidade, gestão de pessoas, performance, sistema de remuneração, gestão de riscos, controles financeiros, auditoria, compliance, controles internos e segurança corporativa.

Conduta com os públicos de relacionamento:

Fornecemos de forma clara e correta, as informações necessárias para que as partes relacionadas tomem suas decisões. Adotamos critérios transparentes e que aumentam o grau de imparcialidade na gestão dos conflitos, visando eliminar injustiças na assimetria de direitos e na conciliação de interesses das partes relacionadas.

Funcionários:

Cultivamos dentro da empresa um ambiente de respeito à diversidade e aos direitos humanos, onde nenhuma forma degradante de trabalho é permitida, tais como: trabalho infantil, forçado ou escravo. Coibimos a discriminação, qualquer forma de assédio, desrespeito, exploração e preconceito, seja de raça, sexo, religião, faixa etária, convicção política, estado civil, orientação sexual, condição física, etc.

O funcionário que se sentir discriminado, humilhado ou sofrer qualquer tipo de preconceito, pressão, prática abusiva ou passar por uma situação de desrespeito, se sentindo constrangido em tratar do assunto com seu superior imediato, poderá efetuar uma denúncia através do nosso “Canal de Denúncia”.

O mesmo vale para o funcionário que presenciar quaisquer atitudes citadas acima com algum colega de trabalho ou que perceber alguma atitude anormal referente a sabotagem, corrupção ou que estejam em desacordo com este manual.

Clientes e consumidores:

A qualidade de nossos produtos e serviços miram à excelência e devem tomar como partida, a superação dos padrões estabelecidos pela legislação vigente e pelas normas setoriais.

Trabalhamos de forma clara e transparente com o intuito de fortalecer nossas parcerias e respeitamos a liberdade de escolha de nossos clientes. Repudiamos qualquer forma de imposição ou constrangimento na relação de negócios. Acolhemos com muito profissionalismo e agilidade nossos parceiros, valorizando seus interesses, tempo, opiniões e sentimentos.

Disponibilizamos nosso canal de ética para entendimento de solicitações, reclamações e sugestões pertinentes.

Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, etc.:

A Cooperativa Vinícola Aurora Ltda. adota critérios justos e transparentes de seleção e contratação de fornecedores.

Adotamos diretrizes e práticas que ajudam no desenvolvimento e aperfeiçoamento de nossos produtos e serviços.

Somos extremamente intolerantes a qualquer forma de trabalho degradante em nossa cadeia de suprimentos, bem como o descumprimento às legislações vigentes e/ou ações que causem danos ao meio ambiente. Abolimos qualquer forma de corrupção, suborno, propina, favorecimentos pessoais e qualquer forma ilícita ou criminosa em nossa cadeia de suprimentos.

Concorrentes:

Participamos de associações empresariais com espírito de cooperação e visando a melhoria contínua do setor vitivinícola. Asseguramos uma concorrência saudável através do respeito mútuo e agindo conforme os preceitos da livre concorrência.

Parcerias e Contribuições:

As empresas que buscam junto a Aurora qualquer forma de apoio, devem estar em conformidade com a legislação competente, com nossas diretrizes corporativas e registradas em nossos demonstrativos.

Mídia:

Os princípios de veracidade e independência norteiam nosso relacionamento com a mídia, onde temos discernimento sobre o que é dever da Aurora informar e o que são ações de marketing e publicidade. Reconhecemos e respeitamos ainda, o dever da imprensa de informar a opinião púbica.

2 - Diretrizes de Conduta no Ambiente de Trabalho

Cultivamos dentro do nosso local de trabalho, ambientes motivadores e que estimulam a cooperação e a realização das tarefas, honrando assim nossos compromissos, influenciando positivamente a confiança que nos é atribuída e criando valores aos nossos hábitos e atitudes.

Conduta pessoal:

Para o cumprimento das normas e políticas, dos processos e dos procedimentos estabelecidos é necessário estar atento às atualizações que ocorrem periodicamente e são disponibilizadas através de nossos canais de comunicação. É dever de todos fazer somente aquilo que se tem certeza de que pode fazer, e em caso de dúvida é pertinente que se busque orientação com o gestor imediato ou a área de Recursos Humanos. Cordialidade, respeito e acolhimento são os pilares para um bom relacionamento. Praticar o diálogo, ouvir com atenção e respeitar a opinião alheia, ajuda na construção de um bom trabalho, assim como, ajudar os colegas, orientando com paciência e interesse àqueles que o procuram.

Em hipótese alguma, induza alguém ao erro ou cause-lhe prejuízo. Dê o devido crédito às ideias e realizações dos colegas que procuram o bem comum, e incentive para que o coleguismo prevaleça. Não expresse opiniões, ideias ou preferências pessoais como se fossem da Vinícola Aurora, dos seus funcionários ou administradores.

Não use o nome da empresa, o cargo que ocupa ou a influência, para obter vantagens em benefício próprio, ou para qualquer pessoa ligada direta ou indiretamente à sua pessoa.

Não adote condutas ofensivas ou discriminatórias em qualquer que seja a situação, e em hipótese alguma reproduza comentários maldosos ou boatos que possam prejudicar a imagem de alguém, frente às demais pessoas.

Seja transparente e verdadeiro em suas ações, reconhecendo os erros e se esforce para mitigar as consequências e aprender com elas.

Seja pontual e dedicado nos treinamentos e ações promovidas para o desenvolvimento pessoal e profissional oferecidos pela Aurora, zelando pela conservação das instalações, recursos, equipamentos e materiais de trabalho e evite utilizá-los para fins pessoais.

Adote os preceitos do consumo consciente, não desperdiçando os recursos disponibilizados como a água, energia, papéis, materiais de escritório, garrafas, rótulos, pallets, e demais objetos. Pratique a coleta seletiva colocando os descartes nas lixeiras correspondentes.

Apresente-se para o trabalho em sua plena forma, evitando o consumo de bebidas alcóolicas ou o uso de drogas ilícitas antes e durante a jornada de trabalho. O uso destas substâncias

ilícitas é considerado crime e compromete a atuação profissional, e além de prejudicar a própria vida, o usuário coloca em perigo as demais pessoas à sua volta.

Zele pela aparência pessoal, usando vestimentas adequadas à função desempenhada, nos casos que o uniforme não é obrigatório.

Evite divulgar informações da Cooperativa Vinícola Aurora ou comentar situações cotidianas de trabalho nas redes sociais.

Conduta profissional:

Zele pelo seu trabalho, focando nos interesses da empresa e seguindo as regras contidas neste manual.

Mantenha-se sempre atualizado e busque qualificação profissional necessária para o exercício do seu cargo.

Não permita que as operações e negociações que envolvam a Cooperativa sejam usadas para atos ilícitos ou criminosos, sob pena de responder legalmente, se comprovada a negligência por parte do envolvido. Jamais aconselhe, difunda informações ou negocie com base em informações não confiáveis.

Conheça e cumpra as políticas e demais normas da Vinícola Aurora.

No relacionamento com clientes internos e externos, fornecedores e prestadores de serviços, seja o mais transparente possível, buscando uma parceria, onde os dois lados devam ganhar e tenham condições de entregar um bom trabalho. O resultado deve ser favorável para ambos os lados e em situações de conflito busque o apoio dos canais competentes.

Não utilize redes sociais ou softwares não disponibilizados pela Aurora para suas atividades profissionais, e peça orientação do gestor imediato ou à área de marketing, antes de participar de entrevistas, programas de rádio ou televisão, no qual precisará representar ou falar em nome da empresa.

Conflitos de interesse:

Estas situações ocorrem quando os interesses pessoais se opõem aos da Vinícola Aurora e vice-versa. Estas situações colocam em risco a nossa reputação e, por este motivo, precisam ser administradas com transparência e prontamente comunicadas à Ouvidoria.

3 - Proteção das informações e do Know-how da Cooperativa Vinícola Aurora

As informações e o know-how (conhecimentos, tecnologias, métodos, sistemas, software, etc.) que circulam internamente são de propriedade da Vinícola Aurora e, por este motivo, não podem ser usados para fins particulares, nem repassados a terceiros sem prévia autorização da direção executiva. Utilize as informações e know-how da Aurora apenas para benefício dela e de seus públicos de relacionamento.

Respeite a privacidade de seus parceiros, clientes e fornecedores mantendo em sigilo seus cadastros, informações, operações, serviços contratados, etc. Proteja e impeça o vazamento de qualquer documento ou informação que venha a causar prejuízo ou expor as pessoas ou empresas.

Certifique-se que outros setores não tenham acesso às informações confidenciais relacionadas à sua área, e no caso de desligamento, não leve consigo cópia de informações, processos, softwares ou qualquer outro tipo de conhecimento que seja de propriedade da empresa. Procure treinar e passar para alguém do setor as suas atividades afins, para que o processo não fique parado ou prejudicado na sua ausência.

4 - Relações de parentesco da Cooperativa Vinícola Aurora

É vedada a contratação de parentes (avós, pai/mãe, irmãos, cônjuge/companheiro(a), filhos, sogros, genro/nora e enteados) com subordinação direta ou indireta, e para cargos com relacionamento operacional, em atividades que envolvam contato direto entre as partes, evitando conflitos de interesse.

É permitida a contratação de parentes de funcionários ativos, em funções e setores distintos, desde que não haja conflitos de interesse, e no momento da indicação os funcionários deverão informar a relação de parentesco existente ao seu gestor e ao responsável do setor de Recursos Humanos pela contratação.

5 - Relação com clientes, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais

É vedado realizar negócios particulares com profissionais, empresas e gestores de empresas que tenham qualquer tipo de relacionamento com a Cooperativa, usando da posição que ocupa dentro da empresa, para barganhar preço ou ter qualquer tipo de vantagem.

Cortesias (brindes, presentes, favores, etc.):

Não se deve aceitar ou oferecer cortesias de qualquer natureza; sejam eles, presentes, gratificações, favores, descontos em transações de caráter pessoal, viagens de negócios ou lazer, convites para participar de eventos e quaisquer outras cortesias. Se as práticas de mercado realmente exigirem uma troca de cortesias, restrinja seu valor (na oferta e no recebimento) ao limite estabelecido pela direção executiva. Nas relações com setores públicos é vedado oferecer ou receber cortesias de ocupantes de cargos políticos, partidários ou servidores de qualquer esfera jurídica, legislativa ou administrativa.

Cortesias no relacionamento e marketing institucional:

Na oferta para conhecer novos produtos e serviços, tanto como autor ou ouvinte é permitido incluir despesas com viagens, transporte, hospedagem, alimentação, inscrição, etc. Cada setor é responsável pelo acerto junto ao financeiro e justificar ao conselho administrativo e fiscal, sempre que solicitado.

Contribuições (patrocínios, doações, etc.):

Antes de receber ou ceder qualquer tipo de contribuição, os funcionários devem informar o gestor imediato sobre a intenção. As contribuições devem seguir as leis vigentes, normas e regulamentos dos países em que a Aurora está presente com os seus produtos e serviços.

As contribuições não devem influenciar os processos de tomada de decisão, dar margem para este tipo de interpretação, ou serem praticadas com cunho de troca de favores.

As contribuições para entidades sociais devem estar atreladas a ações e parcerias que visem o benefício da coletividade ou o aperfeiçoamento do serviço público.

Todas as contribuições realizadas em nome da Cooperativa Vinícola Aurora Ltda. devem ser previamente aprovadas pela direção executiva.

Atividades externas:

O trabalho em outras empresas ou organizações como sócio, funcionário, prestador de serviço, consultor, diretor ou conselheiro, não pode conflitar em nenhum sentido (natureza, tempo, etc.) com as atividades realizadas na Vinícola Aurora. Antes de assumir atividades em outras empresas ou organizações, os funcionários devem informar seu gestor imediato sobre essa intenção.

Empréstimos, comércio, coletas e jogos entre colegas:

Não solicite ou conceda empréstimos a colegas de trabalho e nem faça venda ou compra de qualquer mercadoria ou serviço nas dependências da Aurora.
A participação em rateios ou coletas para custeio de comemorações, doações, etc. é facultativa e voluntária e os valores das contribuições não podem ser divulgados.

Não é permitida a realização de rifas, bolões, jogos com premiações, etc. dentro da empresa.

6 – Normas de conduta e penalidades

Do princípio ético e deveres compatíveis

I. A Vinícola Aurora encoraja a diversidade cultural, o respeito ao indivíduo, aos direitos humanos, aos direitos de personalidade, e repudia toda e qualquer forma de assédio, violência, desrespeito, discriminação e preconceito, estabelecendo para todos os colaboradores, empregados, parceiros e representantes as seguintes normas com base nesse princípio:

II. Todos devem exercer suas atividades com transparência, honestidade e responsabilidade, sempre agindo de acordo com as regras aqui elencadas, norteadas por princípios éticos que espelham os valores da empresa.

III. Aquele que tiver ciência do descumprimento de quaisquer das normas aqui elencadas tem o dever ético de comunicar o ocorrido, ainda que de forma anônima, para que o fato possa ser apurado, a fim de ser preservada a honra e a integridade física, moral e psicológica de quem dele tenha sido vítima. Para tanto a empresa disponibilizará, a todos, os canais eficientes de comunicação.

Do lugar de aplicação das normas

IV. As normas a seguir deverão ser observadas e aplicadas: (i) no ambiente de trabalho; (ii) no relacionamento com clientes, fornecedores e parceiros; (iii) no relacionamento com concorrentes; (iv) com os demais membros da sociedade; (v) no ambiente externo da empresa em razão de o fato poder estar ligado à imagem e ou honra objetiva da empresa.

Respeito à diversidade multicultural e social

V. Todos devem respeitar a diversidade das pessoas que são membros integrantes da empresa e das pessoas que com ela mantêm relação, sendo esperada a observância da lei e d as normas que regulam suas atividades, devendo comparecer ao trabalho em condição que não coloque outra pessoa em perigo ou em grave e imerecido desconforto.

VI. Todos têm o dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio em todos os seus aspectos.

VII. Todos possuem o dever de respeitar as diferenças físicas, culturais, raciais, sociais, étnicas, linguísticas, relativas à aparência, idade, classe, estado civil, identidade de gênero, orientação sexual, ideias, opiniões políticas, de colegas, clientes, parceiros e representantes da empresa.

VIII. Qualquer ato ou prática de violência, discriminação, preconceito ou atitude pejorativa dirigida a qualquer membro da empresa, uso de apelidos pejorativos ou diminutivos, implicará a adoção de sanções disciplinares ao responsável a fim de que o ato seja cessado, podendo o(a) infrator(a) ser punido(a) com as penalidades de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, nos termos previstos no art. 482 da CLT, a depender da gravidade da situação e da infração.

Dos tipos de assédio e da vedação ao assédio

IX. É vedada qualquer forma de intimidação, agressão física, verbal, psicológica com o fim de assediar qualquer membro da empresa, seja o assédio sexual, moral, psicológico, religioso, econômico, político ou organizacional; sendo que, para fins desse artigo considera-se:

a. Assédio moral como a violência psicológica ao promover situação constrangedora, vexatória, humilhante;
b. Assédio sexual como a ação reiterada, ou intermitente, ou praticada em ato único, de intimidação, chantagem, constrangimento, aproximação ou toques indevidos e inoportunos não condizentes com tratamento cordial e respeitoso, ou constrangimento: (i) com conotação sexual, agravada quando, por sua posição, o agente assediador possa fazer algo para favorecer ou prejudicar a situação da pessoa assediada; (ii) em razão da orientação sexual que a pessoa assediada possui expondo-a a situações vexatórias, humilhantes ou degradantes.
c. Assédio psicológico como violência emocional em razão de condutas abusivas através de palavras e atitudes que atentam contra a dignidade a integridade psíquica da pessoa assediada, com o risco de comprometimento de sua saúde.

d. Assédio religioso como a intimidação ou constrangimento em razão da convicção ou crença religiosa da pessoa assediada,

e. Assédio político como a intimidação ou constrangimento em razão da convicção ou opinião política da pessoa assediada, sendo vedado intimidar ou impor que a pessoa mude de convicção ou opinião política, para que vote ou deixe de votar em um determinado candidato a cargo político, sendo igualmente proibida a manifestação de opiniões políticas no meio de trabalho, seja interno, seja externo.

f. Assédio econômico como a intimidação ou constrangimento em razão da dependência econômica ou situação econômica em que a pessoa assediada se encontra.

g. Assédio organizacional como a conduta de administrar ou gerir exigindo-se um aumento da rapidez, eficiência, produção, em uma ou mais tarefas, de modo incompatível, ou com os recursos disponíveis, ou com a capacidade do colaborador, de modo a provocar prejuízos à saúde da pessoa assediada.

Da proteção à imagem e honra

X. É dever de cada colaborador prevenir constrangimentos e prejuízos à imagem e honra da empresa, de seus funcionários, colaboradores, clientes e representantes.

XI. É vedada a divulgação, seja no meio interno, seja no meio externo, como em redes sociais, de críticas ofensivas que promovam qualquer lesão ou ameaça de lesão à imagem e honra de colegas, colaboradores, parceiros, clientes ou da própria empresa.

XII. É vedada a prática de calúnias e difamações, que possam expor ou comprometer a imagem e ou honra da empresa e ou de qualquer de seus funcionários, parceiros, clientes e representantes.

XIII. Também o descumprimento dessas normas implicará na adoção de sanções disciplinares ao responsável a fim de que o ato seja cessado, podendo o(a) infrator(a) ser punido(a) com as penalidades de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, ainda que a publicação seja excluída do meio em que divulgada e ainda que haja a retratação da manifestação caluniosa ou difamatória, podendo tais fatos servirem como minorantes quando da aplicação da sanção cabível, inexistindo obrigatoriedade de que a penalidade seja abrandada diante da falta grave cometida.

XIV. É vedada a divulgação, mesmo após encerrado o contrato de trabalho, de qualquer informação que possa prejudicar a imagem ou honra da empresa, de seus representantes, parceiros e de quaisquer de seus funcionários, sendo igualmente vedada a divulgação de informações consideradas sigilosas, sob pena da tomada das medidas legais cabíveis.

a. O descumprimento dessa norma poderá implicar no ajuizamento de ações judiciais com o fim de buscar a responsabilização civil e criminal do responsável.
b. Essa disposição aplicar-se-á tanto aos contratos de trabalho em curso, quanto aos novos contratos de trabalho, independentemente de, neles, haver expressa disposição a respeito.

Da vedação à violência e penalidades

XV. Diante de prática de conduta descrita nos itens anteriores, e caso esta constitua ilícito penal, o fato será reportado às autoridades competentes.

Da proibição de uso, posse ou transporte de substâncias ilícitas

XVI. É vedado o uso, ou estar sob efeito de uso, na posse, transporte ou comercialização de substâncias ilícitas na empresa, em suas dependências, em atividades laborais externas, à serviço da empresa, ou utilizando o uniforme, veículo ou logo da empresa e o descumprimento dessa norma está dentre as que sujeitam o(a) infrator(a) à penalidade de dispensa por justa causa.

Do uso de medicamento prescrito a comprometer a capacidade laboral

XVII. É dever daquele que estiver utilizando medicamento, prescrito por médico habilitado, que possa comprometer sua capacidade para trabalhar, comunicar o fato ao gestor, superior hierárquico ou ao setor de gestão de pessoas, com a garantia de que essa informação será tratada com o devido sigilo e confidencialidade.

a. Esse dever fundamenta-se na obrigação de se preservar a integridade de todos que estão na empresa, à serviço dela, ou que com ela se relacionem.
b. A falta de comunicação e cometimento de ato faltoso em razão de ausência de capacidade para a atividade em questão poderá sujeitar o(a) infrator(a) às penalidades legais.

Do tratamento ao colaborador dependente químico

XVIII. Em respeito à integridade do colaborador, e em respeito à legislação e ao Enunciado nº 443 da Súmula do TST, o colaborador que possuir dependência química poderá ser afastado do trabalho por motivo de doença não relacionada com o trabalho, sem haver qualquer punição, ou dispensa, sendo encaminhado para fins de gozo de benefício previdenciário, a fim de que receba o devido tratamento, sendo que a recuperação do mesmo ficará a cargo do sistema de saúde pública.

XIX. É vedada a discriminação, o preconceito e o assédio ao colaborador que for dependente químico, estando o(a) infrator(a) às penalidades previstas em lei, e a sanções como advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

Denúncia e garantia ao anonimato

XX. Todo aquele que se sentir constrangido, desrespeitado, humilhado, discriminado, alvo de preconceito, vítima de violência ou assédio, deve comunicar o fato ao superior hierárquico e ao setor de gestão de pessoas. E, caso se sinta constrangido quanto a tratar do assunto com o superior hierárquico, deve comunicar o fato ao setor de gestão de pessoas, utilizando-se dos canais que são colocados à disposição para denunciar, sendo garantido o anonimato e sigilo.

Forma de aplicação das penalidades

XXI. Na apuração da denúncia, respeitar-se-á o devido processo legal e o contraditório, com a adoção de procedimentos transparentes, claros e específicos, oportunizando-se o direito de defesa ao(a) dito infrator(a), sendo comunicada a ele(a) a decisão final para que tenha ciência e possa agir frente a mesma, sem haver qualquer outra publicização a respeito.

7 - Comunicação de desvios éticos e sanções administrativas

Administradores, conselheiros, associados, funcionários e a comunidade são responsáveis por garantir que este Código de Ética e Conduta seja cumprido, além de agir em conformidade com ele. Devem comunicar prontamente a suspeita ou o conhecimento de violação de suas diretrizes à Ouvidoria. Se comprovado a violação do Código de Ética e Conduta da Vinícola Aurora, os responsáveis poderão ser punidos disciplinarmente.

Comitê de ética:

A gestão deste Código de Ética e Conduta cabe ao comitê de ética, que é composto por dois comitês independentes, a fim de fiscalizar os trabalhos e acompanhar o andamento da demanda, gerada no website.

Cabe ao comitê avaliar continuamente as normas contidas no documento e, se necessário, atualizá-las. O comitê também é responsável em sanar as dúvidas de interpretações, levantadas pelos influenciados pelo Código de Ética e Conduta da Vinícola Aurora.

Ouvidoria:

Pessoa do setor jurídico será responsável por receber as manifestações (sugestões, consultas, críticas, elogios e denúncias) relativas ao Código de Ética e Conduta da Cooperativa Vinícola Aurora, além dos dilemas éticos, conflitos de interesse, dúvidas de interpretação e situações não previstas neste manual. Após o recebimento, o material é enviado ao Diretor Superintendente que decidirá se tomará alguma atitude frente à manifestação, podendo escolher encaminhar para o comitê pertinente ou encerrar o assunto, retornando ao responsável do setor jurídico a devida resposta à demanda, efetuando a finalização do contato no website.

O controle de processos abertos e fechados fica por conta da direção executiva, que tem o poder de baixar relatórios diariamente, conflitando os expedientes abertos, fechados e os encaminhados à direção administrativa.

8 - Canal de Denúncia

O contato do nosso Canal de Ética é feito através do nosso site www.vinicolaaurora.com.br Lembrando que este contato é feito de forma anônima, e que a denúncia será tratada sempre de forma sigilosa, rigorosa e imparcial pela empresa, independente do grau de criticidade ou cargo ocupado pelo denunciado. O denunciante poderá acompanhar o andamento do processo através de um protocolo de atendimento, e a ferramenta está disponível 24 horas por dia, durante todo o ano.

9 - Abrangência deste Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Cooperativa Vinícola Aurora foi aprovado pela direção executiva. As diretrizes deste código devem ser seguidas por todos os funcionários da Cooperativa, inclusive pelos seus associados, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, quando estiverem dentro da empresa ou representando a mesma.

VINÍCOLA
AURORA

Rua Dr. Timóteo, 390 - Sala 407 - Bairro Floresta
Fone(0XX51) 3268-9072
90570-040 - Porto Alegre - RS

Av. Brig. Luiz Antonio, 4556 - Jd Paulista
Fone(0XX11) 3051-6124
01402-002 - São Paulo - SP

Rua Paulo e Silva, 30 - São Cristovão
Fone(0XX21) 2580-2180
20910-120 - Rio de Janeiro - RJ