



SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA



## Resolução nº 04/DIRPRE/2016

**Dispõe sobre o Código de Ética da Sociedade de Portos e Hidrovias do Estado de Rondônia (SOPH) - Autoridade Portuária do Porto de Porto Velho (RO).**

O DIRETOR-PRESIDENTE DA SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições legais e estatutárias, nos termos do artigo 44 do Estatuto Social da SOPH;

### **RESOLVE:**

#### **INTRODUÇÃO**

**Art. 1º** - O Código de Ética da Sociedade de Portos e Hidrovias do Estado de Rondônia foi elaborado pela comissão designada pela diretoria da SOPH através da Portaria nº 052/DIRPRE de 16 de maio de 2016, visando servir de referência a todos os empregados públicos da empresa, sejam eles efetivos ou comissionados, na busca de explicitar os valores e princípios éticos que fundamentam a conduta pessoal e profissional entre os seus membros e destes com os clientes e sociedade em geral.

#### **NOSSOS VALORES**

**Art. 2º** - As crenças e princípios que norteiam a conduta e ações na empresa, são os seguintes:

**I. Ética:** Proceder, norteados pela responsabilidade, honestidade, respeito, moralidade, coerência e integridade, visando ao convívio pacífico com a sociedade;

**II. Isonomia:** Agir com impessoalidade e imparcialidade, de forma a permitir oportunidades e direitos iguais para todos;

**III. Inovação:** Buscar soluções para a melhoria contínua da prestação de serviços, destacando-se pela criatividade, modernidade e pela quebra de paradigmas;

**IV. Excelência técnica:** Entender que a excelência está nas pessoas, nas suas atitudes em suas práticas diárias, o que fará com que seus serviços, seus relacionamentos, seu trabalho se tornem de fato excelentes;



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



**V. Capacidade operacional:** Atender as necessidades e expectativas de nossos clientes. Elas devem ser identificadas, entendidas e utilizadas para que se crie o valor necessário para conquistar e reter esses clientes;

**VI. Comprometimento:** Agir com dedicação na busca da perfeição em prol do cumprimento da missão institucional;

**VII. Pro atividade:** Ter iniciativa antecipando-se aos acontecimentos de forma planejada visando a melhoria do processo ou resultado;

**VIII. Transparência:** Disponibilizar à sociedade a clareza dos atos praticados pela instituição, inclusive os motivos e objetivos que lhe deram origem;

**IX. Acessibilidade:** Garantir aos usuários, internos e externos, o acesso a serviços e informações de maneira simplificada, com qualidade, rapidez e respeito aos direitos de cidadania;

**X. Ações** norteadas pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, nos termos do Art. 37 da Constituição Federal;

**XI. Respeito** à dignidade da pessoa humana, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo prática de atos de discriminação por condição social, crença religiosa, cor, raça, sexo, nacionalidade, idade, fé ideologia política ou fatos de qualquer outra natureza;

**XII. Responsabilidade social e ambiental:** Assumir uma atitude responsável em relação ao meio ambiente e à sociedade, promovendo a melhoria da qualidade de vida de seu público interno e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo, com cuidado e respeito ao Meio Ambiente.

## **OBJETIVO**

**Art. 3º** - O Código de Ética tem por objetivo:

I. Definir a forma pela qual devem se orientar todos os empregados públicos da empresa, quando estiverem relacionando-se entre si e com a clientela no âmbito da SOPH;

II. Traçar formas adequadas de conduta do empregado, para que este exercite as suas atribuições em conformidade com os padrões de conduta justa e honesta;

III. Evitar a ocorrência de situações que possam suscitar conflitos, envolvendo interesses particulares, ações filantrópicas e atribuições, de todas as pessoas físicas ou jurídicas que desenvolvam qualquer atividade na SOPH;

IV. Aumentar a integração harmoniosa entre os empregados públicos da SOPH;

V. Fomentar um ambiente de trabalho voltado à busca da qualidade de vida, proporcionando produção, alto rendimento, ampliação dos negócios da SOPH.

## PRINCÍPIOS ÉTICOS BÁSICOS

**Art. 4º.** Espera-se dos empregados públicos da SOPH conduta e retidão no desempenho de suas funções, alicerçadas pelos princípios éticos pelos quais serão incentivados e responsabilizados com a observância dos seguintes princípios:

I. Tratamento igualitário, não discriminatório e com respeito à dignidade da pessoa humana, a todos os empregados públicos, usuários, operadores, fornecedores e prestadores de bens e serviços e demais envolvidos no desempenho de atividades na SOPH;

II. Atuar na busca de obtenção de níveis de crescimento e competitividade da empresa, não descuidando do respeito ao meio ambiente, das normas de segurança do trabalho, do patrimônio e da imagem da mesma;

III. Manter sigilo sobre as operações, estratégias da empresa, bem como ater-se a divulgar informações tidas como privilegiadas e que possam comprometer a SOPH;

IV. Cumprir as leis, normas e regulamentos aplicáveis;

V. Recusar vantagens que tenham por objetivo influenciar decisões na atuação profissional, bem como encaminhar negócios particulares na empresa com utilização de sua função.

## PÚBLICO DE RELACIONAMENTO

**Art. 5º** - Nas relações com o público interno deve-se observar:

I. A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, harmonia, confiança, cooperação, integração, respeito mútuo às diferenças individuais e urbanidade;



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



II. A valorização aos empregados públicos da empresa contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional;

III. O estímulo à conduta ética individual e coletiva;

IV. A não utilização de quaisquer critérios de favorecimento ou discriminação de pessoas.

**Art. 6º** Na relação com os clientes, trabalhadores portuários, usuários, armadores, operadores portuários e seus empregados deve-se observar que:

I. Os atores que compõem o *caput* deste artigo são a razão de existir da empresa e desta maneira, todo o tratamento dispensado aos mesmos deve ser cortês, ético, com transparência e os serviços prestados com qualidade, eficiência e rapidez, na busca da satisfação;

II. Cumprimos as operações e agendamentos de acordo com a legislação portuária e normas dos órgãos fiscalizadores;

III. Primamos pela observância da legislação portuária e pelas disposições constantes do Regulamento de Conduta e Exploração do Porto.

**Art. 7º** Nas relações com a comunidade circunvizinha deve-se:

I. Manter uma política de boa vizinhança, estabelecendo comunicação para resolver questões de defesa ao meio ambiente, segurança das instalações e ações sociais de melhorias da qualidade de vida e redução das desigualdades sociais;

II. Minimizar as ações causadas pelas operações portuárias que possam comprometer a rotina da comunidade.

**Art. 8º** No relacionamento com os sindicatos deve haver um clima de respeito, harmonia trabalhista e negociação necessária para resolver eventuais demandas; sendo que o sindicalismo é pratica legalmente aceita.

**Parágrafo único:** Nos eventos de crise, onde a negociação não seja possível, a administração deve buscar apoio dos órgãos oficiais pertinentes.

**Art. 9º** Na relação com o meio ambiente, todos os colaboradores devem empenhar esforços para o fiel cumprimento da agenda ambiental da empresa e da legislação vigente para a manutenção de um local de prestação de serviço saudável.

## **DA ADMINISTRAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA**

**Art. 10.** As infrações éticas e disciplinares serão aplicadas punições de forma alternada, sem prejuízo das sanções de natureza civil ou penal, bem como as previstas no Regulamento Disciplinar da Guarda Portuária àqueles colaboradores.

**Art. 11.** As infrações a ética, classificam-se em:

- I. Leves;
- II. Médias;
- IV. Graves.

**Art. 12.** As infrações leves a ética, são as seguintes:

- I. Ser desleal com a empresa;
- II. Deixar de atender com presteza os colaboradores e clientes;
- III. Não comunicar a ocorrência de fato infracional do qual tomou conhecimento na área portuária;
- IV. Não zelar pela economia dos materiais e a conservação do patrimônio da empresa;
- V. Recusar-se a fazer parte das atividades, campanhas, programas, treinamentos e ações propostas pela empresa;
- VI. Recusar-se a compor comissões ou realização de atividade específicas e relevantes encaminhada pela direção executiva da empresa;
- VI. Apresentar-se para o serviço com trajas inadequados, inconvenientes ou ultrajantes.

**Art. 13.** As infrações médias à ética, são as seguintes:

- I. Deixar de utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa;



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



II. Não prestar auxílio às autoridades públicas ou seus agentes quando estiverem atuando na área portuária, no exercício de suas funções e que necessitem de seu apoio imediato, quando dispuser dos meios para fazê-los.

III. Não cumprir as determinações legais de seu superior, quando oferecidos os meios indispensáveis a sua execução;

IV. Não registrar ou proceder o repasse imediato, ao superior hierárquico, qualquer tipo de objeto achado, recuperado ou que lhe seja entregue em razão de suas atribuições;

V. Utilizar linguagem injuriosa ou ofensiva em comunicação oficial, informação ou ato semelhante;

VI. Induzir superior, colega de trabalho ou cliente a erro ou engano;

VII. Veicular notícias falsas relativas ao âmbito administrativo da empresa;

VIII. Agir com desídia no desempenho das respectivas funções ou furtar-se, sob qualquer pretexto ao cumprimento delas;

IX. Violar segredos da empresa;

X. Agir com indisciplina ou insubordinação;

XI. Abandonar o local de serviço sem prévia autorização de seu superior imediato;

XII. Lesionar a honra e a boa fama de qualquer cliente, visitante ou empregado público que atue na área portuária;

XIII. Aliciar, instigar, ameaçar ou coagir testemunha, perito, parte, comissão ou avaliador de desempenho, membro de comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, com o intuito de induzi-las a alterar seus depoimentos, dificultar ou impedir a apuração de fatos ocorridos.

XIV. Usar equipamentos e recursos da empresa para fins particulares, sem prévia autorização da liderança imediata, bem como, retirá-los da área portuária sem a devida autorização formal da direção;

XV. Desenvolver atividades externas, não autorizadas pela legislação, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à empresa;

XVI. Usar para fins particulares ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, *know-how* e outras informações de propriedade da SOPH;



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



**RONDÔNIA**  
Governador do Estado

XVII. Manifestar-se em nome da empresa quando não autorizado ou habilitado para tal;

XVIII. Não cumprir as políticas e normas de Saúde, Segurança, Qualidade e Meio Ambiente da SOPH.

**Art. 14.** As infrações graves a ética, são as seguintes:

I. Ingerir bebida alcoólica, entorpecentes ou substâncias de efeitos análogos, estando na atividade administrativa ou operacional;

II. Ofender fisicamente qualquer cliente, visitante ou servidor que atue na área portuária;

III. Acumular, o servidor efetivo empregado na SOPH, qualquer cargo ou função pública sem a previsão legal;

IV. Discriminar qualquer pessoa na área portuária, seja por motivo econômico, social, político, religioso, de cor, raça, sexo, idade e por incapacidade física e/ou mental;

V. Assediar sexual ou moralmente de qualquer forma, pessoa na área portuária;

VI. Cometer qualquer tipo de crime na área portuária, sem comprovação judicial das excludentes de ilicitude (legítima defesa, estado de necessidade, exercício regular de direito e estrito cumprimento do dever legal);

VII. Envolver-se com pessoas ligadas a crime na área portuária;

VIII. Usar do trabalho de crianças e adolescentes na área portuária em qualquer atividade operacional ou administrativa;

IX. Tratar desrespeitosamente, de maneira descortês, indigna, injuriosa, difamatória, caluniosa ou discriminatória, qualquer colaborador, independentemente de seu nível hierárquico, cargo ou função;

X. Usar o cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da Empresa ou de seus clientes, para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;

XI. Aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento com a empresa e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;

XII. Fazer uso ou divulgação de imagens ou captação de áudios, que coloquem qualquer colaborador em situação constrangedora, preconceituosa, descredito, desrespeitosa ou de risco; bem como usá-las como de forma chantagiosa;

XIII. Fraudar documentos públicos oficiais ou particulares, atestados médicos, ponto eletrônico, escalas de serviços, livros de registros diários de controle de acessos ou de postos de serviços, com fins de obter algum tipo de vantagem pessoal ou a terceiros;

XIV. Fraudar sistema de informática ou bancos de dados da empresa;

XV. Extraviar processos e documentos oficiais da empresa;

**Art. 15.** Havendo a incidência de fato não enquadrado nas infrações leves, médias e graves descritas, a Direção Executiva deverá encaminhar o caso para análise da comissão designada, a qual aplicará subsidiariamente ou por analogia, a Consolidação da Leis do Trabalho ou caso concreto julgado pelos Tribunais Superiores.

**Art. 16.** São circunstâncias atenuantes:

- I. A ação do infrator não ter sido fundamental para a consecução do evento;
- II. O infrator, por espontânea vontade, imediatamente, procura reparar o ou minorar as consequências do ato que lhe foi imputado;
- III. Ter o infrator sofrido coação a que não podia resistir para a prática do ato;
- IV. Ser o infrator primário, e a falta cometida, de natureza leve.

**Parágrafo único:** para efeito de primariedade, não se considera a infração anterior, se entre a data do término da penalidade da infração e a infração posterior tiver decorrido período de tempo superior a 12(doze) meses.

**Art. 17.** São circunstâncias agravantes:

- I. Ter o infrator agido com dolo, ainda que eventual, fraude ou má-fé;





- II. Ter o infrator cometido a infração para obter vantagem pecuniária decorrente de ação ou omissão contrária ao disposto na legislação em vigor;
- III. tendo conhecimento do ato ou fato irregular, o infrator deixar de tomar as providências de sua alçada, tendentes a evitá-lo ou saná-lo;
- IV. o infrator coagir outrem para a execução material da infração;
- V. A premeditação;
- VI. A acumulação de infrações, sempre que duas ou mais sejam cometidas no mesmo momento;
- VII. Os antecedentes do infrator em relação às normas deste Código de ética.
- VIII. O conluio ou concussão com outras pessoas;
- IX. Ter a infração consequências para a atividade profissional, a pessoa humana, saúde coletiva ou a imagem da empresa;
- X. A reincidência

§ 1º Para efeito, ficará caracterizada a reincidência específica quando o infrator, após decisão definitiva na esfera administrativa do processo que lhe houver imposto penalidade, cometer nova infração ou permanecer em infração continuada.

§ 2º A reincidência específica torna o infrator passível de enquadramento na penalidade máxima e a caracterização da infração como grave.

**Art. 18.** Para a imposição de penalidade e a sua graduação, levar-se-á em conta:

- I. As circunstâncias atenuantes e agravantes;
- II. A gravidade do fato, tendo em vista as suas consequências para a coletividade, e para a empresa.

**Art. 19.** Havendo concurso de circunstâncias atenuantes e agravantes, a aplicação da pena será considerada em razão das que sejam preponderantes.

**Art. 20.** Em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, as infrações, serão punidas com penalidade de:

- I- Advertência;

II-Suspensão disciplinar;

III-Demissão por justa causa.

§ 1º Salvo os casos de gravidade manifesta ou reincidência, a imposição das penalidades obedecerá a graduação deste artigo, observadas as normas estabelecidas por este Conselho para disciplina no processo de julgamento das infrações;

§ 2º A pena de advertência será aplicada, de forma escrita, por ofício do presidente da SOPH, fazendo constar dos assentamentos do profissional, nas infrações leves previstas no Art. 12 deste Código;

§ 3º A pena de suspensão disciplinar até 30(trinta) dias, será aplicada nas infrações médias previstas no Art. 13 deste Código;

§ 4º A pena de demissão por justa causa será aplicada nas infrações graves previstas no Art. 482 da CLT e sua combinação com o Art. 14 deste Código.

§ 5º Todas as infrações serão apuradas assegurando ao empregado público o Princípio Constitucional da Ampla Defesa e do Contraditório, sob pena de nulidade dos atos praticados.

**Art.21.** Considerando a relativa independência das esferas penal, civil e administrativa, o cumprimento de penalidade de acordo com este Código, não exime o empregado público de responsabilização em outra esfera e nem pela indenização a SOPH ou a terceiros, por eventuais prejuízos causados.

**Art. 22.** Chegando por qualquer meio de informação, ao conhecimento da direção executiva, o fato irregular cometido pelo empregado público, que exerça atividade na área portuária, será encaminhado expediente para o mesmo presente a justificativa.

**Art. 23.** Para todos os casos recebidos, ficará a cargo da direção executiva a análise quanto ao encaminhando para a Comissão de Ética a apuração do fato denunciado.

**DA ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA**

**Art. 24.** À comissão de ética incumbe:

I. Fornecer, a direção executiva e ao Setor de Recursos Humanos, organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos empregados públicos, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar progressões e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do empregado público;

II. Apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes;

III. Recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

IV. Orientar e aconselhar sobre a conduta ética do empregado público, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;

V. Responder consultas que lhes forem dirigidas;

VI. Instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;

VII. Convocar empregado público e convidar outras pessoas a prestar informação;

VIII. Requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos da administração pública informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

IX. Realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;

X. Sugerir a aplicação das penalidades previstas neste Código, com observância da CLT ao empregado público, podendo também:

a) Sugerir ao diretor presidente a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;

b) Sugerir ao diretor presidente o retorno do empregado público cedido ao órgão ou entidade de origem;

c) Sugerir ao diretor presidente o cancelamento do contrato de estágio.

XI. Notificar as partes sobre suas decisões;



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



XII. Dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da Assessoria Jurídica da empresa.

**Art. 25.** Cada Comissão de Ética será integrada por três membros e respectivos suplentes, escolhidos entre empregados públicos da SOPH e/ou servidores /empregados públicos do órgão cedente, e designados através de portaria pelo diretor presidente da empresa.

§ 1º. Não havendo empregados públicos efetivos na SOPH em número suficiente para instituir a Comissão de Ética, poderão ser requeridos servidores/empregados públicos ocupantes de cargo efetivo da administração do Governo do Estado.

§ 2º. Esses membros não fazem jus a qualquer remuneração e os trabalhos nela desenvolvidos, são considerados prestação de relevante serviço público.

**Art. 26.** As deliberações da Comissão de Ética serão tomadas por votos da maioria de seus membros.

**Art. 27.** As Comissões de Ética se reunirão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, em caráter extraordinário por iniciativa do presidente ou dos seus membros.

**Art. 28.** Compete ao presidente da Comissão de Ética:

- I. Convocar e presidir as reuniões;
- II. Determinar a instauração de processos para a apuração de prática contrária ao código de ética da SOPH, bem como as diligências e convocações;
- III. Designar relator para os processos;
- IV. Orientar os trabalhos da Comissão de Ética, ordenar os debates e concluir as deliberações;
- V. Tomar os votos, proferindo voto de qualidade (somente em caso de empate) e proclamar os resultados e
- VI. Delegar competências para tarefas específicas aos demais integrantes da Comissão de Ética.

**Art. 29.** Compete aos membros da Comissão de Ética:

- I - Examinar matérias, emitindo parecer e voto;
- II - Pedir vista de matéria em deliberação;
- III - Fazer relatórios; e
- IV - Solicitar informações a respeito de matérias sob exame da Comissão

de Ética.

**Art. 30.** Os membros da Comissão de Ética cumprirão mandatos, não coincidentes, de três anos, permitida uma única recondução.

**Parágrafo único.** O servidor/empregado público cedido permanecerá na comissão enquanto perdurar a cedência, a critério do diretor presidente.

#### **DAS NORMAS GERAIS DE PROCEDIMENTO**

**Art. 31.** As fases processuais no âmbito das Comissões de Ética serão as seguintes:

I - Procedimento preliminar, compreendendo:

- a) juízo de admissibilidade;
- b) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e realização de diligências urgentes e necessárias;

c) decisão preliminar determinando o arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética;

d) decisão da Direção Executiva sob eventual instauração de processo de apuração pela Comissão de Ética.

II - Processo de Apuração Ética, subdividindo-se em:

- a) instauração;
- b) instrução complementar, compreendendo:
  - 1. a realização de diligências;
  - 2. a manifestação do investigado; e
  - 3. a produção de provas (oitivas, testemunhais, perícias);
- c) relatório; e



**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



d) deliberação e decisão, que declarará improcedência, conterà sanção, recomendação a ser aplicada ou proposta de arquivo a direção executiva.

**Art.32.** A apuração de infração ética será formalizada por procedimento preliminar, que deverá observar as regras de autuação, compreendendo numeração, rubrica da paginação, juntada de documentos em ordem cronológica e demais atos de expediente administrativo.

**Art. 33.** Até a conclusão dos trabalhos constará na capa dos processos administrativos a tarja de “reservado”, nos termos do Decreto nº 4.553, de 27 de dezembro 2002, após estarão acessíveis aos interessados conforme disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

**Art. 34.** Ao denunciado e seu advogado constituído é assegurado o direito de conhecer o teor da acusação e ter vista dos autos no recinto da Comissão de Ética, bem como de obter cópias de documentos, a qualquer tempo.

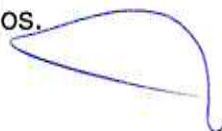
**Parágrafo único.** As cópias deverão ser solicitadas formalmente à Comissão de Ética, mediante simples requerimento.

**Art.35.** As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência.

## **DO RITO PROCESSUAL**

**Art. 36.** A representação, a denúncia ou qualquer outra demanda deve conter os seguintes requisitos:

- I - Descrição da conduta do infrator;
- II - Indicação da autoria, caso seja possível; e
- III - Apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.



**Parágrafo único.** Quando o autor da demanda não se identificar, a Comissão de Ética poderá colher os fatos narrados para fins de instauração, de ofício, de procedimento investigatório, desde que contenha indícios suficientes da ocorrência da infração ou, em caso contrário, determinar o arquivamento mediante fundamentação.

**Art. 37.** A representação, denúncia ou qualquer outra demanda poderá ser protocolada na sede administrativa da SOPH e/ou via postal, correio eletrônico, ou outro meio legal vigente.

§ 1º A Comissão de Ética expedirá comunicação oficial divulgando os endereços físico e eletrônico para atendimento e apresentação de demandas.

**Art. 38.** Oferecida a representação ou denúncia, a Comissão de Ética deliberará sobre sua admissibilidade, verificando o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos do art. 36.

§ 1º A Comissão de Ética poderá determinar a coleta de informações complementares ou de outros elementos de prova que julgar necessários.

§ 2º A Comissão de Ética, mediante decisão fundamentada, arquivará representação ou denúncia manifestamente improcedente, cientificando o denunciante, caso seja o mesmo identificável.

§ 3º É facultado ao denunciado a interposição de pedido de reconsideração dirigido à própria Comissão de Ética, no prazo de dez dias, contados da ciência da decisão, com a competente fundamentação.

§ 4º Caso a pessoa interessada em denunciar ou representar, compareça perante a Comissão de Ética, esta poderá reduzir a termo as declarações e colher a assinatura do denunciante, bem como receber eventuais provas.

§ 5º Será assegurada ao denunciante a comprovação do recebimento da denúncia ou representação por ele encaminhada, caso identificado.

**Art. 39.** Instaurado o Processo de Apuração Ética, a Comissão de Ética notificará o investigado para, no prazo de dez dias, apresentar defesa prévia, por escrito, listando

eventuais testemunhas, até o número de quatro, e apresentando ou indicando as provas que pretende produzir.

**Parágrafo único.** O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado por igual período, a juízo da Comissão de Ética, mediante requerimento justificado do investigado.

**Art. 40.** O pedido de inquirição de testemunhas deverá ser justificado.

§ 1º Será indeferido o pedido de inquirição, quando:

I - Formulado em desacordo com este artigo;

II - O fato já estiver suficientemente provado por documento ou confissão do investigado ou quaisquer outros meios de prova compatíveis com o rito descrito neste Código; ou

III - O fato não possa ser provado por testemunha.

§ 2º As testemunhas de defesa poderão ser substituídas desde que o investigado formalize pedido à Comissão de Ética.

**Art. 41.** O pedido de prova pericial deverá ser justificado, sendo lícito à Comissão de Ética indeferi-lo nas seguintes hipóteses:

I - A comprovação do fato não depender de manifestação de especialista; ou

II - Revelar-se meramente protelatório ou de nenhum interesse para o esclarecimento do fato.

**Art. 42.** Na hipótese de o investigado não requerer a produção de outras provas, além dos documentos apresentados com a defesa prévia, a Comissão de Ética poderá dispensar testemunhas, diligências e perícias passando a etapa do relatório.

**Parágrafo único.** Na hipótese do investigado, comprovadamente notificado ou citado por edital público, não se apresentar, nem enviar procurador legalmente constituído para exercer o direito ao contraditório e à ampla defesa, a Comissão de Ética designará um defensor dativo, preferencialmente escolhido dentre os empregados públicos do quadro







**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



**RONDÔNIA**  
Governador do Estado

permanente para acompanhar o processo e promover defesa do mesmo, sendo-lhe vedada conduta contrária aos interesses do investigado.

**Art. 43.** Concluída a instrução processual e elaborado o relatório, o investigado será notificado para apresentar as alegações finais no prazo de dez dias.

**Art. 44.** Apresentadas ou não as alegações finais, a Comissão de Ética proferirá decisão.

§ 1º Se a conclusão for pela culpabilidade do investigado, a Comissão de Ética poderá aplicar uma das penalidades previstas no Art. 21 de acordo com a peça acusatória, e, cumulativamente, fazer recomendações, sem prejuízo de outras medidas a seu cargo.

§ 2º Fica facultado pedido de reconsideração acompanhado de fundamentação à Comissão de Ética, no prazo de dez dias, contado da ciência da respectiva decisão.

§ 3º Para fins de aplicação da penalidade, a administração aguardará o esgotamento do prazo de dez dias destinado ao recurso.

**Art. 45.** A cópia da decisão definitiva que resultar em penalidade ao empregado público da SOPH, bem como a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, será encaminhada ao setor de recurso humanos, para constar dos assentamentos do mesmo, para fins de controle ético, progressão, descontos salariais em casos de suspensão e demais medidas pertinentes.

§ 1º O registro referido neste artigo será cancelado após o decurso do prazo de três anos de efetivo exercício, contados da data em que a decisão se tornou definitiva, desde que o empregado público, nesse período, não tenha praticado nova infração ética.

§ 2º Em se tratando de servidor/empregado público cedido a SOPH, a cópia da decisão definitiva deverá ser remetida ao dirigente máximo do órgão de origem, a quem competirá a adoção das providências cabíveis.

## DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO

**Art. 46.** São princípios fundamentais no trabalho desenvolvido pelos membros da Comissão de Ética:

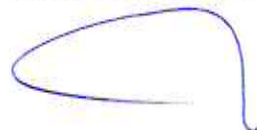
- I - Preservar a honra e a imagem da pessoa investigada;
- II - Proteger a identidade do denunciante;
- III - Atuar de forma independente e imparcial;
- IV - Comparecer às reuniões da Comissão de Ética, justificando ao presidente da Comissão, por escrito, eventuais ausências e afastamentos;
- V - Em eventual ausência ou afastamento, instruir o substituto sobre os trabalhos em curso;
- VI - Declarar aos demais membros o impedimento ou a suspeição nos trabalhos da Comissão de Ética; e
- VII - Eximir-se de atuar em procedimento no qual tenha sido identificado seu impedimento ou suspeição.

**Art. 47.** Dá-se o impedimento do membro da Comissão de Ética quando:

- I - Tenha interesse direto ou indireto no feito;
- II - Tenha participado ou venha a participar, em outro processo administrativo ou judicial, como perito, testemunha ou representante legal do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau;
- III - Esteja litigando judicial ou administrativamente com o denunciante, denunciado ou investigado, ou com os respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau; ou
- IV - For seu cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau o denunciante, denunciado ou investigado.

**Art. 48.** Ocorre a suspeição do membro quando:

- I - For amigo íntimo ou notório desafeto do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau; ou





**SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA**



**RONDÔNIA**  
Governo do Estado

II - For credor ou devedor do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 49.** As situações não previstas serão resolvidas por deliberação da Comissão de Ética, tomando como subsídio os seguintes dispositivos: Código de Ética Profissional do Empregado Público, Público Civil do Poder Executivo Federal, no Código de Conduta dos Empregados Públicos, Públicos Civis do Estado de Rondônia e na Resolução nº 10 de 29 de setembro de 2008 - que regula a Comissão de Ética Pública, na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em outros atos normativos pertinentes.

**Art. 50** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho/RO, 11 de agosto de 2016.

  
**Francisco Leudo Buriti de Sousa**  
Diretor Presidente da SOPH

Registre-se. Publique-se e cumpra-se



Memorando nº 39/ 2016  
Ao Sr. Presidente  
Assunto: Código de Ética

Em 11 de agosto de 2016.

Sr. Presidente,

Sirvo do presente para encaminhar o texto finalizado sobre o Código de Ética da SOPH, distribuídos em 50 (cinquenta) artigos e 20(vinte) folhas.

Sugiro que após a publicação no site da SOPH e minuta para o Diário Oficial do Estado, seja providenciada a reprodução do mesmo em modulação tipo cartilha/manual e entregue a cada servidor mediante recibo; bem como sugiro que uma cópia seja enviada a ANTAQ.

Para vosso conhecimento e providências julgadas pertinentes.

Respeitosamente,



VANDERLEY DA **COSTA**- CEL PM  
Assessor Institucional

*Ciente, acato as sugestões  
acima.*  
*12/08/16.*

Recebemos
em 11 / 08 / 16
Hora: 13:35
<i>Favor Alz 1</i>

