

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL IV

**CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE PROFISSIONAL:
UM FATOR QUE AGREGA VALOR E DE SUCESSO NA
ORGANIZAÇÃO**

MAIDA APARECIDA DAMACENO DA COSTA

ANÁPOLIS - GO
2014

MAIDA APARECIDA DAMACENO DA COSTA

**CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE PROFISSIONAL:
UM FATOR QUE AGREGA VALOR E DE SUCESSO NA
ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado á coordenação da
Faculdade Católica de Anápolis
para obtenção do título de
Especialista em Gestão de Pessoas
sob orientação da Prof^{ra}. Ms.
Márcia Kurogi

ANÁPOLIS - GO

2014
MAIDA APARECIDA DAMACENO DA COSTA

**CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE PROFISSIONAL:
UM FATOR QUE AGREGA VALOR E DE SUCESSO NA ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de pessoas e Psicologia Organizacional IV da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para a obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 22 de outubro de 2014.

APROVADA EM: _____/_____/_____NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Prof. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Convidada

Prof. Ms. Halan Bastos Lima
Convidado

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus filhos, Alessandro José e Eduardo Henrique por se constituírem diferentemente enquanto pessoas, igualmente belas e admiráveis em essência, pelos estímulos que me impulsionaram a buscar vida nova a cada dia, meus agradecimentos por terem aceitado se privar de minha companhia pelos estudos, concedendo a mim a oportunidade de me realizar ainda mais.

AGRADECIMENTOS

Hoje, mais um passo foi dado em busca de um sonho, um ideal...

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por mais uma vitória concedida a mim.

Em João, capítulo 15, versículo 5 diz: “[...]Sem mim, nada podereis fazer”. Deus esteve presente em cada momento oferecendo-me a sabedoria necessária para perseverar nessa longa trajetória. E por isso hoje, glorifico a Deus e a Ele dedico essa conquista.

Aos meus amores... Meus filhos e meu esposo:

É imprescindível comemorar essa conquista sem lembrar-se de vocês que tanto lutaram para que eu alcançasse essa vitória. Que ouviram os meus desabaços, que presenciaram e respeitaram o meu silêncio, que compartilharam este longo passar de ano, de páginas, de livros e de caderno. Que tantas vezes machucamos, que fizeram meu mundo um mundo melhor, que me acompanharam, choraram, riram, sentiram, participaram, aconselharam, dividiram as suas companhias, os seus sorrisos, as suas palavras e mesmo as ausências foram expressões de amor profundo. As alegrias de hoje também são suas, pois seus amores, estímulos e carinhos foram armas para essa minha vitória.

Agradeço ainda pelo apoio e pela dedicação em transmitir com seus amores, com alegria e louvor, a garra de lutar e a grande vontade de vencer! Essa conquista também pertence a cada um de vocês. “Eu amo vocês”. Muito obrigado por tudo!

A todos os professores deste curso de Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, os quais foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento deste TCC. De maneira especial a profa Msa. Márcia Kurogi pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Decência, esse contentor da liberdade, primeiro sinal da consideração do homem por si mesmo e a primeira condição, portanto, do respeito a que aspira dos seus semelhantes.

Rui Barbosa

RESUMO

No cenário atual a ética é um assunto cada vez mais discutido e valorizado no âmbito empresarial. Isso devido ao ambiente de trabalho e a importância da imagem institucional. Sendo assim torna-se importante volver o olhar sobre este tema. Seja para repassar conhecimentos, aprender novos conceitos, ou apontar melhorias a serem feitas neste campo. Este trabalho aspirou lançar um olhar sobre a ética profissional como fator que agrega valor nas organizações fazendo-as sobressair no mercado. Primeiro buscou-se fazer um breve repasso bibliográfico começando por alguns selecionados momentos da ética na história. Logo se apresentou a diferença entre ética e moral. Em seguida apontou-se o que é a ética empresarial, seu desenvolvimento e como dela se desprende o código de ética. Logo após expôs-se alguns códigos de conduta ética e foram analisados através de algumas perguntas levantadas. Tendo como objetivo fazer ver aspectos positivos (bons) e negativos (a melhorar) comparando-os entre si. Este trabalho não trouxe soluções ou respostas, mas estimulou a reflexão sobre a importância da ética no ambiente profissional trazendo benefícios e diferencial para as empresas como também para todos colaboradores que ali se encontram.

Palavras-chave: Ambiente profissional. Conduta e Código de Ética. Imagem institucional. Moral e Valores.

ABSTRACT

In the present scenario ethics is an increasingly discussed and valued in the business context matter. This is due to the work environment and the importance of institutional image. Thus it becomes important to turn our gaze on this topic. Is to pass on knowledge, learn new concepts, or point out improvements to be made in this field. This work aspired to cast an eye on professional ethics as a factor that adds value in organizations making them stand out in the market. First we tried to make a brief bibliographic starting transmit it to a few selected moments in the history of ethics. Soon showed the difference between ethics and morals. Then he pointed what is business ethics, and its development as it detaches the code of ethics. Soon after exposed some codes of ethical conduct and were analyzed through some questions raised. Aiming negative view (improving) positives (good) and comparing them with each other. This work brought no solutions or answers but encouraged reflection on the importance of ethics in the professional environment and bringing benefits differential for companies but also for all employees that are there.

Keywords: Conduct and Code of Ethics. Professional environment. Institutional image. Morals and Values.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1 REFERENCIAL TEÓRICO	21
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA ÉTICA	21
1.1.1 Ética na visão clássica	22
1.1.1.1 Os sofistas.....	23
1.1.1.2 Sócrates	23
1.1.1.3 Platão	24
1.1.1.4 Aristóteles.....	25
1.1.2 Ética medieval	26
1.1.3 Ética moderna	27
1.1.4 Ética contemporânea	28
1.2 MORAL E ÉTICA: DEFINIÇÃO E DIFERENÇA	29
1.3 TEORIAS ÉTICAS.....	30
1.4 ÉTICA EMPRESARIAL	31
1.5 DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE ÉTICA NO MERCADO E NAS CORPORAÇÕES	31
1.6 CÓDIGO DE ÉTICA	33
2 METODOLOGIA	35
2.1 FINALIDADE DA PESQUISA	35
2.2 OBJETO DA PESQUISA.....	35
2.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	36
2.4 ANÁLISE DE DADOS.....	37
3 A ÉTICA APLICADA: O CÓDIGO DE ÉTICA NAS EMPRESAS	38
3.1 BANCO DO BRASIL.....	40

3.2 BANCO ITAÚ	42
3.3 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	43
3.4 NEOGRID.....	44
3.5 PETROBRAS	46
4 DISCUSSÃO DE DADOS	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS.....	53
ANEXOS	55

INTRODUÇÃO

Quem desempenha uma atividade profissional não é uma máquina, é um ser humano. A ética é parte integrante da vida humana, e a vida humana por sua vez não se dá em um contexto solitário, individual. O agir humano implica a relação social, e no contexto social se encontra o ambiente laboral, que é composto de relações humanas.

Deste modo, torna-se importante não só ser especialista, técnico no trabalho realizado, mas, também realizá-lo com caráter profissional que inclui uma série de valores éticos pessoais e outros assumidos e buscados pela organização a qual se presta serviço.

Percebe-se que as organizações cada vez mais implantam, aplicam e exigem a vivência de um código de conduta ética, pois, compreendem a necessidade dele no bem estar interno e externo das mesmas, proporcionando o crescimento pessoal, profissional e corporativo tendo em vista que a ética deve permear todas as relações sociais, portanto incluindo as profissionais.

Neste sentido o estudo abordou qual a importância dos valores éticos no ambiente de trabalho através dos códigos de conduta ética?

Com o passar do tempo, aumentaram as políticas de implantação, incentivo e monitoramento do seu cumprimento de um programa de ética nas empresas que aspiram permanecer no mercado, pois a implantação do mesmo busca reunir práticas e interpretações sobre as situações mais frequentes em atividades de rotina no ambiente empresarial, e visa à seriedade, honestidade e transparência para poder destacar-se no mercado pela confiabilidade de seus produtos e transparência de seus negócios.

Realizou-se nesta pesquisa uma revisão bibliográfica a respeito da origem e evolução da moral e ética. Buscando compreender os tipos existentes de ética. Verificou – se ainda a importância da ética nas organizações através da análise dos códigos de ética nas mesmas.

Portanto a pesquisa procurou promover a reflexão e ser uma ferramenta para todos colaboradores independentemente de seu nível hierárquico, sobre a ética, seus valores e suas consequências, buscando apontar como o verdadeiro profissionalismo não é só técnico, mas também

inclui o compromisso moral levando ao desenvolvimento pessoal, social e empresarial.

A presente pesquisa almejou despertar o interesse tanto ao colaborador que deve ser consciente da importância da ética no ambiente de trabalho quanto da empresa, que ao realizar contratação ou desligamento de um indivíduo deve levar em conta não só a técnica, e ao ambicionar resultados não pode deixar de lado à ética.

Assim sendo, a pesquisa teve o intuito de legitimar e evidenciar a importância da ética, do comprometimento com os valores, que gera um bom relacionamento entre os colaboradores de uma instituição e com os clientes, favorecendo o ambiente e o trabalho em equipe, valorizando assim a imagem institucional.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA ÉTICA

Antes de qualquer definição ou palavra sobre a ética ou moral, propõe-se um sucinto olhar sobre a concepção e evolução de ambas na História passando pelas grandes épocas do pensamento humano, pois há uma relação entre a época em que se vive, seus valores, sua visão de mundo, seus modelos de comportamento e o ensinamento ético vigente e as normas que constituem a moral predominante.

Observando a ética como parte da vida humana e levando em consideração que o ser humano é um ser social e que a sociedade sofre mudanças ao longo do tempo, pode - se dizer que a ética, além de possuir um caráter social, caracteriza-se por uma construção histórica (COTRIM, 2006).

Por isso segundo Vazquez (1997, p. 228) “as doutrinas éticas não podem ser consideradas isoladamente, mas dentro de um processo de mudança e de sucessão que constitui propriamente a sua história”.

Dessa relação e do processo de mudança da sociedade, e conseqüentemente, de seus valores e modelos que são repensados ou adequados à nova época, nasce a necessidade de uma nova reflexão sobre a moral e a ética e essa reflexão muitas das vezes gera uma nova teoria moral e ou doutrina ética.

Por isso compreende-se de acordo com Gambra (1979) que há certa fusão da filosofia e da vida humana, fazendo que a história da filosofia coincida de tal forma com a história do homem que às vezes a filosofia determina a evolução da humanidade e outras vezes é a evolução da humanidade que exige uma determinada filosofia.

Ainda nesse sentido lembra Campos; Greik; do Vale (2002, p.2) que “a ética nunca pode deixar de ter como fundamento à concepção filosófica do homem que nos dá a visão total deste como ser social, histórico”.

A seguir estudar-se-ão algumas dessas doutrinas que vão desde a Grécia antiga até os dias de hoje.

1.1.1 Ética na visão clássica

Aos buscar estudar a ética percebe-se que seu estudo se confunde com o da filosofia clássica grega.

Muitos dos conceitos que a ética trabalha necessitam um esclarecimento filosófico prévio, fazendo com que a história da ética se entrelace com a história da filosofia, buscando nela seus fundamentos (CAMPOS; GREIK; DO VALE, 2002).

Marcondes (2005, p. 41) neste sentido ressalta que:

O surgimento da filosofia corresponde, portanto à busca de bases para essa discussão legítima, tais como: o que é a verdade?...é nesse sentido que podemos entender o contexto histórico e político de surgimento do discurso filosófico, da filosofia que encontra seu apogeu nos sécs. V-IVa.C

Através dos estudos bibliográficos desta época pode-se notar como a ética era considerada a um atributo com o qual se nascia e próprio da classe nobre (aristocrática) devido ao uso da razão estar relacionado e vinculado a vida na *pólis* (cidade – Estado grega), ou seja, aos que eram considerados cidadãos, a problemática era mais ético-política (MARCONDES, 2005).

Vernant (1992, p. 77 e 79) afirma que o nascimento da filosofia “relaciona-se de maneira direta com o universo espiritual que nos pareceu definir a ordem da cidade e se caracteriza precisamente por [...] uma racionalização da vida social”.

Deste modo, vê-se como os questionamentos éticos foram mais pensados e discutidos à medida que a sociedade evoluía, segundo Vásquez (1997), o nascimento de uma filosofia voltada para a ética se deve ao fato do processo de democratização da vida política em Atenas surgindo assim a preocupação com problemas relacionados ao homem, a vida política e moral.

1.1.1.1 Os sofistas

Com a democracia, segundo Gamba (1979) cada cidadão defendia sua própria causa, nesse contexto político e social era importante a arte do bem falar, ou seja, a retórica, para saber expor de forma convincente aos juízes.

Deste modo percebe-se que os sofistas, como mestres da oratória passam a ser nessa esfera como que os responsáveis pela preparação para a participação do cidadão na vida pública (MARCONDES, 2005).

Constata-se então, que para o sofista não era importante o que se falava, mas sim, saber discursar de modo mais convincente possível, sem importar com a verdade ou falsidade.

Vazquez (1997, p. 230) confirma que “não existe verdade nem erro, e as normas - por serem humanas - são transitórias”. E Cotrim (2006) reafirma que não existem princípios, nem verdades universais válidas. Apresentavam, portanto uma concepção ética subjetivista, que faz a verdade depender de cada sujeito.

Conforme Cotrim (2006) os sofistas formavam na habilidade retórica, na argumentação, porém seus ensinamentos favoreceram o surgimento de concepções filosóficas relativistas sobre as coisas.

Desta maneira como visto acima, pode concluir-se que não existia para eles verdade ou erro, igualmente, não há bem ou mau, e da mesma forma ética que nos guie, mas simplesmente aquele que fala melhor e convence mais, fazendo assim nosso conhecimento depender das circunstâncias em que as pessoas se encontram, podendo variar.

1.1.1.2 Sócrates

Nasceu em Atenas em 46 a.C e morreu em 399 a.C. bebendo injustamente um veneno de nome cicuta por ter sido considerado subversivo

pelo fato de dialogar com ricos e pobres e com aqueles que não eram considerados cidadãos para democracia, como os escravos ou os pobres. (COTRIM, 2006).

Segundo Chauí (1995) é possível afirmar que a filosofia moral no Ocidente iniciou-se com Sócrates.

Contemporâneo aos sofistas ele baseava a ética na razão usando o método de diálogo (dialógico ou maiêutico) onde se dão perguntas e respostas para se chegar a conclusões verdadeiras, já que para ele os sofistas se limitavam a técnicas argumentativas para convencer, mas não levavam ao verdadeiro conhecimento, e tampouco exigia pagamento por seu ensino (MARCONDES, 2005).

Para ele o saber era universalmente válido e a alma racional seria o essencial no ser humano, por isso, na razão devem se fundamentar as normas e costumes morais (COTRIM, 2006).

Assim, para Sócrates “o homem age retamente quando conhece o bem e, conhecendo-o, não pode deixar de praticá-lo” (VAZQUEZ, 1997, p. 231).

Diferentemente dos sofistas averigua-se então que para Sócrates é possível chegar à verdade, ao conhecimento do bem, e para os sofistas as opiniões poderiam ou não ser verdade, pode-se concluir então que para os sofistas não existia bem ou mau objetivamente falando, e para Sócrates sim.

1.1.1.3 Platão

Nasceu em Atenas em 427 a.C e morreu em 347 a.C. Foi discípulo de Sócrates e por isso usava o método socrático na construção de seu pensamento (COTRIM, 2006).

De acordo com Vásquez (1997) é no mundo das ideias onde se alcança a felicidade quando pela razão se deixa a matéria, entretanto só se chega ao mundo das ideias pelo Estado, daí sua ética se relaciona com a

política. Na política busca uma estrutura ideal e também trata muito sobre a alma, o que é e sua relação com o corpo.

Para Platão o corpo é a prisão da alma e deve ser purificado do mundo material para que o homem possa alcançar a ideia de bem, porém o homem não caminha em busca da perfeição sozinho. Necessitando da sociedade, assim, para ele o homem bom é bom cidadão (COTRIM, 2006).

Conclui-se, que, por conseguinte, para Platão é necessário buscar a verdade e chegar a um conhecimento verdadeiro da realidade. Porém, segundo ele há dois mundos: um mundo material (em que se vive) e um mundo das ideias, e a felicidade e o bem só se alcançarão deixando de lado o mundo material, adentrando-se no mundo das ideias (onde está o conhecimento verdadeiro da realidade) e isso se dará pela vida na *pólis*.

1.1.1.4 Aristóteles

Nasceu em Estagira na Macedônia em 384 a.C e morreu em 322 a.C. Foi discípulo de Platão e mestre de Alexandre “O Grande”. Fundou sua própria escola (COTRIM, 2006).

Para Cotrim (2006) o mais importante na filosofia, dele é a felicidade que se alcança pelas virtudes, virtudes que através da observância dos escritos de Aristóteles chega-se a conclusão que *a virtude está no meio*, ou seja, é o equilíbrio entre dois extremos, o exagero e frouxidão. Não sendo assim, nem o exagero nem a falta do bem que se trata. É o próprio Aristóteles que na sua *Ética a Nicômaco*, livro II afirma: “a virtude moral é um meio-termo entre dois vícios, um dos quais envolve o excesso e outro deficiência”.

Segundo Marcondes (2005, p. 76): “A ética aristotélica é um estudo da virtude (*Arete*, ou mais propriamente, excelência), uma vez que, segundo o próprio Aristóteles, nosso objetivo é tornar-nos homens bons”.

Porém é muito importante o ser humano e sua relação com a sociedade em que se insere. Sobre isso escreve Vazquez (1997, p. 234):

O homem não pode levar uma vida moral como indivíduo isolado, mas como membro da comunidade. Por sua vez, a vida moral não é um fim em si mesmo, mas a condição ou meio para uma vida verdadeiramente humana: a vida teórica na qual consiste a felicidade.

Sendo assim, a felicidade para Aristóteles como para os dois que o antecedem (Sócrates e Platão) acontece, ou melhor, se alcança também na *pólis*, cidade ou Estado em grego, assim a filosofia dos três, como foi dito anteriormente, exclui os não cidadãos, por exemplo, os escravos.

É notável como com Aristóteles as virtudes serão fundamentais para que o homem possa relacionar-se na cidade, e como elas devem nortear seu discurso e ação, alcançando assim a felicidade.

1.1.2 Ética Medieval

A época medieval era fundamentalmente uma época cristã, devido segundo Cotrim (2006) a grande difusão do Cristianismo, assim será também sua ética, pois a sociedade era cristã de um modo geral, desta forma a religião dava ao período (de enfraquecimento e divisão política e econômica) certa coesão social. A relação com Deus entra a fazer parte do pensar filosófico ético e as virtudes são vistas dentro dessa esfera de aperfeiçoamento moral e espiritual.

Na caída do Império Romano o Cristianismo salva quanto podia da cultura clássica, usando-se dela para formular seu pensamento, portanto a influencia da fé sobre a filosofia, não eximiu o pensamento filosófico, mas ao contrário o impulsionou (GAMBRA, 1979).

Assim entende-se que a vida moral e ética fosse impregnada de conteúdo religioso e guiada pela religião, e que se cristianizasse noções filosóficas dos antigos, onde o ser humano tem como fim último a felicidade como em Aristóteles, porém a felicidade é Deus, deste modo o fim último do homem passa a ser Deus.

1.1.3 Ética moderna

Pode-se chamar de moderna a ética dominante do século XVI até o começo do século XIX (COTRIM, 2006). Essa época foi segundo Campos; Greik; do Vale (2002) uma época de grandes mudanças. Na economia se desenvolve o capitalismo, na política surge uma nova classe: a burguesia e se dão revoluções como a Francesa e Inglesa, se criam os Estados modernos deixando o feudalismo para trás e no campo religioso tem se a Reforma Protestante.

Como resultado passa-se do teocentrismo ao antropocentrismo, onde o homem é colocado no centro e não mais Deus. De tal maneira o homem será o centro da política, da ciência, da moral e da arte. O humanismo rompe com a visão teocêntrica, e valoriza o interesse pelo homem considerado em si mesmo (MARCONDES, 2005).

A principal expressão dessa época é Kant. E segundo Vazquez (1997), sua ética é baseada no que ele chama de imperativo categórico, onde o sujeito dá a si mesmo a própria lei, em outras palavras é legislador de si mesmo, de forma autônoma, consciente e por dever. O homem deve obedecer a sua consciência ética que é determinada pela boa vontade no agir e o que ela ordena é universal, para todos os homens em todas as épocas.

Assim Kant (1988, p. 59) recomenda na sua obra *Fundamentação da metafísica dos costumes*: “age apenas segundo uma máxima (um princípio) tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal”.

É possível perceber, com esse deslocamento visto acima, feito em direção ao ser humano, que ele é sempre o fim da ação, e jamais o meio para alcançar seus interesses, e o certo e errado depende do motivo ético no indivíduo, ou seja, o motivo que o leva a agir, e não os possíveis efeitos causados pela ação.

1.1.4 Ética contemporânea

Para Cotrim (2006, p. 254) “a reflexão ética na Idade Contemporânea se desdobrou em uma série de concepções distintas acerca do que seja a moral e sua fundamentação”.

Para Hegel a ética deve ser determinada pelas relações sociais, defende um sistema circular onde a história se desenvolve a partir da ideia de tese, antítese e síntese, onde a moral faria parte desse desenvolvimento (CAMPOS; GREIK; DO VALE, 2002).

Assim sendo, a vida ética para Hegel segundo Abbagnano (1998) deve ser definida pela conformidade entre vontade subjetiva e a vontade objetiva cultural.

Marx, por sua vez, tem uma moral de classes, assim podem existir várias morais a serviço de interesses particulares, e conclui que deve haver condições para estabelecer uma moral universal para desta forma existir um sistema moral para todos em todos os tempos e essas condições são dadas pela revolução da classe dos trabalhadores, num sistema socialista. Schopenhauer por outro lado, diz que o ser humano está submetido à vontade universal, assim se dá o fim da individualidade. Já para Kierkegaard, existe uma irracionalidade de nossa experiência do real, uma impossibilidade de se escolher racionalmente, ou de se justificar as nossas ações desde o ponto de vista ético (MARCONDES, 2005).

Ainda poderiam citar-se outros pensadores, porém a finalidade deste trabalho não é deter-se sobre cada um, e sim escolhidos alguns mostrar o pensamento ético de maneira resumida durante todas as épocas.

Afinal, nota-se através deste levantamento feito ao largo das épocas que a discussão ética é parte da história e do pensamento humano, e por isso também nos dias atuais se faz necessário essa discussão e preocupação, e isso vem sendo posto em prática sob diversas perspectivas em todas as áreas, dentre elas a empresarial ou organizacional.

1.2 MORAL E ÉTICA: DEFINIÇÃO E DIFERENÇA

Após esse breve repasso nas correntes de pensamento cabe apontar a diferença existente entre ética e moral, pois ambas afetam nossa vivência e se parecem, porém não são iguais.

Segundo Camargo (2002, p. 22) “a palavra ética origina-se do grego *ethos*, que significa costumes; e a palavra moral provém do latim, *mores*, que também significa costumes”.

Portanto a distinção não é muito clara, e por vezes usam-se indiferentemente as duas palavras.

A moral trata do conjunto de hábitos e costumes vivenciados por um grupo humano, empregando um mesmo referencial moral comum, guiando suas relações, garantindo uma identidade e diferenciando o que é certo ou errado, como uma maneira de garantir seu bem viver. Por outro lado a ética sendo o estudo da moralidade do ser humano, ou seja, uma reflexão sobre a moral extrai princípios e normas universais aplicáveis a todo ser humano, buscando justificativas às regras propostas pela moral (GLOCK; GOLDIM 2003).

A ética pode ser definida como o estudo da moralidade do obrar humano se divide em duas partes: a ética geral e a ética especial (social), a primeira referente aos princípios básicos do agir humano e a segunda aplica os princípios gerais a vida do ser humano em sociedade, nos distintos ambientes de relacionamento do indivíduo (MARTINS FILHO, 2000).

Como se apresenta a ética tem o papel de regente do comportamento humano neste sentido Maximiano (1974, p. 294) define que a ética “é a disciplina que dispõe sobre o comportamento adequado e os meios de implementá-lo, levando-se em consideração os entendimentos presentes na sociedade ou em agrupamentos sociais particulares”.

Pode-se considerar então que a moral relaciona-se a ação e a ética a reflexão sobre essa ação.

1.3 TEORIAS ÉTICAS

Ocupar-se-á aqui das duas teorias que Max Weber batizou de ética da convicção (teoria dos deveres) e ética da responsabilidade (teoria dos fins) por serem as mais utilizadas no meio acadêmico, e porque segundo a pesquisa feita se pode dizer que de certa maneira essas englobam traços das demais.

Segundo Srour (2008, p. 123):

A máxima da teoria ética da convicção diz: cumpra suas obrigações sociais ou siga as prescrições gerais. Já a ética da responsabilidade apregoa que somos responsáveis por aquilo que fazemos.

Portanto, pode concluir-se que a ética da convicção é uma ética de cumprimento de valores estabelecidos, de obrigações morais e a ética da responsabilidade leva a ser feita uma análise da situação, uma reflexão sobre as circunstâncias e possíveis riscos.

Pode-se ainda expressar duas vertentes de cada uma dessas duas teorias. A ética da convicção se desdobra em ética de princípio (se atam aos princípios) e de esperança (se ancora nos ideais). E a ética da responsabilidade em de finalidade (bondade dos fins justificam meios) e utilitarista (máximo de bem para maior número de pessoas) (SROUR, 2008).

Deste modo, as teorias éticas são expressões da maneira de entender o agir ético ou os princípios éticos. Por um lado, a ética que se resume em seguir normas, prescrições, cumprir ou não as regras, seu desdobramento mostra que está como que ligada a algo concreto, seja o princípio da ação ou um ideal, ambos vistos, pode-se dizer como algo absoluto. Por outro lado, tem-se a ética do pensamento, da ponderação, que age porque busca fazer o bem e não só porque é lei que se faça, assim, por um lado há os que entendem que se o fim é bom os meios são justificados por ele e outros que buscam na ação alcançar o número maior de pessoas com o máximo de bem, assim as normas não são sempre absolutas.

1.4 ÉTICA EMPRESARIAL

Aplicando os conceitos adquiridos sobre a ética e a moral na esfera do mundo empresarial e analisando um conjunto de atividades, da ética chamada de especial, social, ou também conhecida com o nome de aplicada distende-se e origina a ética profissional. E por sua vez a ética profissional ou empresarial discorre sobre os ensinamentos fundamentais das relações laborais, abrangendo todo o sistema laboral, desde as relações entre gerentes e colaboradores, colaboradores e outros colaboradores, e também a relação cliente e organização prestadora de serviço (CAMARGO, 2002).

Desta forma, chega a se afirmar a necessidade da ética para a existência de uma verdadeira empresa, declara Denny (2001, p. 134) “a ética empresarial consiste na busca do interesse comum, ou seja, do empresário, do consumidor e do trabalhador... a lógica da empresa é necessariamente ética, e as empresas imorais não são, por conseguinte, autênticas empresas”.

Neste contexto um ambiente ético gera a confiança dos clientes e funcionários, o compromisso dos empregados para com a empresa, a satisfação do cliente e a qualidade da empresa, trazendo como benefício também o lucro (FERRELL; FRAEDRICH; FERREL, 2001).

Portanto percebe-se como a ética empresarial afeta a qualidade da convivência entre os colaboradores, os climas organizacionais, a idoneidade e reputação da organização, vindo a desempenhar um papel fundamental para as corporações desejosas de ser uma empresa autêntica, com ambientes laborais favoráveis, competitiva, transparente, com um produto de qualidade.

1.5 DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE ÉTICA NO MERCADO E NAS CORPORações

No decorrer dos anos a ética empresarial foi evoluindo e ganhando força quer seja pela exigência do mercado externo ou pela necessidade de encontrar padrões de conduta nas organizações devido as dificuldades encontradas internamente.

Assim sendo, faz-se a seguir um breve relato da evolução e conscientização ética nas empresas começando na década de 60 até o fim do milênio, baseado em Arruda; Whitaker; Ramos (2009).

Na década de 60 há debates sobre ética, principalmente nos países de origem alemã sendo considerados estes das primeiras preocupações éticas no campo organizacional. Outro fato interessante é a pretensão de colocar o trabalhador como parte integrante dos conselhos de administração. E, sobretudo, também é nessa época onde o ensino da ética adquire força nas faculdades de Administração e Negócios. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

Na década de 70 com o ensino da ética nas faculdades supra citadas, aplicando o conceito de ética na esfera dos negócios, surgiu uma nova dimensão: a ética empresarial. Assim realizou-se a primeira pesquisa sobre o tema nos Estados Unidos. É nesse período onde ocorreu a expansão das multinacionais em todos continentes, havendo choque entre os padrões éticos das diversas culturas em que as multinacionais se instalavam, gerando a necessidade de códigos de ética (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

Na década de 80 se notam esforços isolados de professores universitários nos Estados Unidos e na Europa, ensinando ética nos curso de administração e surge assim a primeira revista científica na área da administração: *Journal of Business Ethics*. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

No período da década de 90 se formam redes acadêmicas sobre o tema como a *Society for Business Ethics* nos Estados Unidos e a EBEN (*European Business Ethics Network*) na Europa, isso permitiu surgirem revistas e enciclopédias a respeito, que por sua vez deram profundidade científica e energia para o tema sendo criada ainda a ISBEE (*International Society for Business, Economics, and Ethics*). Deste modo se universalizou o conceito de ética empresarial (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

Dá-se então a mudança de conceito deixando de lado a máxima que a boa empresa é a que gera lucro, passando a ser também a que oferece um ambiente moralmente gratificante a seus colaboradores permitindo estes desenvolverem seus conhecimentos e virtudes. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

Através desse relato faz-se notar como o tema da ética empresarial toma corpo academicamente e, por conseguinte, na prática também interna das empresas se faz um tema de discussão importante e muito presente.

1.6 CÓDIGO DE ÉTICA

Arruda (2002, p. 5) escreve: “os códigos tornam claro o que a organização entende por conduta ética. Procuram especificar o comportamento esperado dos empregados e ajudam a definir marcos básicos de atuação”.

Deste modo o código de ética em linhas gerais é um instrumento que declara de maneira formal o que espera a empresa de todos seus colaboradores, e ao mesmo tempo orienta sobre os princípios e valores específicos de cada organização. Por isso, é necessário que seja claro e de entendimento de todos para que todos possam se orientar através dele.

Na confecção deve-se contemplar, portanto, os campos com os quais as empresas se relacionam, com seus funcionários, com a cadeia produtiva, com os consumidores, com a comunidade onde se encontra dentre outros.

O código de ética fornece critérios e diretrizes para as pessoas descobrirem como se conduzir, garante igualdade na forma de encaminhar questões específicas, estimula o comprometimento de todos os colaboradores, protege os interesses dos colaboradores e também é respaldo para as decisões tomadas pela diretoria, agregando valor à imagem da empresa ainda que exista o perigo de fazer um código de ética engavetado, e de haver inconsistência entre o que está disposto no código e o que se vive na empresa (ARRUDA, 2002).

Assim sendo percebe-se que não bastará apenas o código de ética é necessário ir além, deve-se assegurar a aplicação e ampliação ou revisão do código, e buscar soluções para os possíveis conflitos que virem a surgir. Ainda há quem propõe também a existência de um profissional de ética ligado à diretoria para estar à frente programas de ética.

2 METODOLOGIA

2.1 FINALIDADE DA PESQUISA

Dentre as distintas classificações dos métodos de pesquisa a finalidade da presente é Pura, que segundo Barros e Lehfeld (2000), têm por finalidade o conhecer ou aprofundar os conhecimentos e discussões e ainda segundo Tachizawa e Mendes (2006) busca compreender ou proporcionar um espaço para discussão de um tema ou questão relevante da realidade.

Procurou-se uma revisão bibliográfica através de um repasso dos conhecimentos adquiridos ao longo dos anos na área da ética propondo assim corroborar a importância desta nos ambientes profissionais, e fazendo uma breve apresentação de alguns trechos de diferentes códigos de conduta ética e uma análise comparativa dos mesmos.

A finalidade foi identificar aspectos relevantes destes códigos e fazer uma análise comparativa dos mesmos a fim de ressaltar a importância dos mesmos nas organizações, quais os aspectos diferentes os iguais, ou os aspectos que deixam a desejar na sua composição. Visando como se pode indicar pontos a levar em conta nos códigos de ética das empresas de forma geral.

2.2 OBJETO DA PESQUISA

A pesquisa bibliográfica é o meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para estudos monográficos, pelo qual se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema (CERVO et al., 2007). Elaborou-se um breve repasso aos conhecimentos adquiridos ao longo dos anos na área da ética recuperando, lembrando e atualizando as noções e princípios adquiridos através do referencial teórico (bibliográfica). Este por sua vez se inicia com um breve histórico da moral e ética, seu surgimento e evolução, depois uma diferenciação de moral e ética definindo o que vem a ser cada uma, logo possíveis divisões ou teorias éticas, em seguida, se assinala - se a ética empresarial e o código de ética.

Depois se propôs corroborar a importância desta nos ambientes profissionais através da análise de como as organizações percebem a importância e necessidade de implantação de Códigos de Conduta Ética de algumas empresas. Desta maneira cabe dizer que também foi feita uma pesquisa de campo onde buscou-se ver como estes se dividem de maneira geral (abrangência de todas as áreas ao alcance de cada profissional em sua ocupação específica), e como se entende ou aborda a importância deles para elas.

2.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Pesquisa documental que de acordo com Lüdke e André (1986) constitui um método importante, seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema.

Segundo Appolinário (2004, p. 85):

Sempre que uma pesquisa se utiliza apenas de fontes documentais (livros, revistas, documentos legais, arquivos em mídia eletrônica, diz-se que a pesquisa possui estratégia documental (ver pesquisa bibliográfica)). Quando a pesquisa não se restringe à utilização de documentos, mas também se utiliza de sujeitos (humanos ou não), diz-se que a pesquisa possui estratégia de campo.

Gil (2008) ressalta que além de analisar os documentos de “primeira mão” (documentos de arquivos, igrejas, sindicatos, instituições etc.), existem também aqueles que já foram processados, mas podem receber outras interpretações, como relatórios de empresas, tabelas etc .

Usou-se como instrumento de coleta de dados os autores buscando consolidar o conhecimento na área com um levantamento bibliográfico e os códigos de éticas de algumas empresas disponibilizados na internet.

Levantaram-se referências teóricas de distintos autores e observaram-se distintas organizações no campo ético usando como ferramenta de coleta de dados, a pesquisa bibliográfica e análise de documentos que foram os códigos de conduta ética das seguintes corporações que se encontram disponíveis em seus respectivos sites: Banco do Brasil, Banco Itaú, Caixa Econômica Federal, Neogrid e Petrobras.

2.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados foi feita através de das seguintes perguntas elaboradas e que se procurou responder observando os códigos de ética estudados, com base também, na referência bibliográfica feita:

- Para que? : ou seja, o objetivo, a importância que a empresa atribui ao código de ética.
 - Que ou quem engloba? – abrangência
 - Quais são os valores buscados pela corporação?
 - Com quem se relaciona?
 - Com quem falar em caso de dúvida, descumprimento, ou de sugestão?

E destas perguntas surgiram os dois quadros explicativos elaborados pela autora que se encontram na parte final da pesquisa para uma melhor análise dos códigos apresentados.

3 A ÉTICA APLICADA: O CÓDIGO DE ÉTICA NAS EMPRESAS

Após repasso bibliográfico realizou-se uma pesquisa documental através da leitura de códigos de ética das seguintes corporações que se encontram disponíveis em seus respectivos sites: Banco do Brasil, Banco Itaú, Caixa Econômica Federal, Neogrid e Petrobras.

O Banco do Brasil S.A. é uma instituição financeira brasileira, estatal, constituída na forma de sociedade de economia mista, com participação da União brasileira em 68,7% das ações.

Sua missão, segundo sua própria filosofia corporativa, é ser um banco competitivo e rentável, promover o desenvolvimento sustentável do Brasil e cumprir sua função pública com eficiência.

O Itaú, cujo nome oficial é Banco Itaú Unibanco S/A, é um banco brasileiro sediado em São Paulo, braço do Itaú Unibanco Holding S.A. voltado ao setor de varejo e múltiplo, que oferece serviços de finanças e seguros a dezenas de milhões de clientes.

A Caixa Econômica Federal, também conhecida como Caixa Econômica ou apenas Caixa é uma instituição financeira, sob a forma de empresa pública do governo federal brasileiro, com patrimônio próprio e autonomia administrativa com sede em Brasília (DF) e com filiais em todo o território nacional. É um órgão vinculado ao Ministério da Fazenda.

A NeoGrid é uma empresa brasileira com atuação global, atua no mercado nacional de soluções para a gestão da cadeia de suprimentos - Supply Chain Management (SCM). A NeoGrid integra as redes de negócios de mais de 350 mil empresas de todo o mundo, incluindo nove das 10 marcas mais valiosas do mundo.

A Petrobras Petróleo Brasileiro S.A. é uma empresa de capital aberto (sociedade anônima), cujo acionista majoritário é o Governo do Brasil (União). É, portanto, uma empresa estatal de economia mista. Com sede no Rio de Janeiro, opera atualmente em 25 países, no segmento de energia,

prioritariamente nas áreas de exploração, produção, refino, comercialização e transporte de petróleo, gás natural e seus derivados.

Em um trabalho realizado para o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia onde se trata o tema do processo das etapas de elaboração de um código de conduta ética, segundo Mizoguti e Pereira (2009) os aspectos ou relações chaves incorporados pelos códigos de conduta são: relações entre os sócios, relações com colaboradores, relações com clientes, relações com fornecedores, relações com concorrentes, relações com Governo Federal, Estadual e Municipal, relações com o Meio Ambiente, relações com a Comunidade (ações filantrópicas), práticas coercitivas à corrupção e propina.

Se uma empresa visa ser ética deve divulgar declarações concisas determinando as regras e instituindo procedimentos de verificação para assegurar que todos na organização as estão cumprindo (ARRUDA e NAVRAN, 2000).

Assim sendo, percebe-se nas empresas (sejam elas de grande, médio ou pequeno porte) devido às medidas tomadas em relação aos códigos de ética, a conscientização da importância da ética no trabalho e a implantação, revisão e aperfeiçoamento de seus códigos de conduta ética, disponibilizando-os de distintas formas aos seus colaboradores e a toda comunidade.

Portanto, através da leitura dos códigos de ética das empresas escolhidas e supracitadas, o presente trabalho para a análise de cada uma propõe 5 pontos de reflexão a serem encontrados e respondidos de acordo com cada código:

- Para que? : ou seja, o objetivo, a importância que dá a empresa ao código, segundo ela porque convém a presença do mesmo.
- Que ou quem engloba? – abrangência
- Quais são os valores buscados pela corporação?
- Com quem se relaciona?
- Com quem falar em caso de dúvida, descumprimento, ou de sugestão?

3.1 BANCO DO BRASIL

O Código de ética do Banco de Brasil não apresenta no início um índice claro com distintas divisões como se encontra em outros. Veja-se agora seu conteúdo.

Em relação à primeira pergunta é importante ressaltar que o código de ética com os princípios éticos que ali se encontram não devem ser contrários à comunidade por isso diz:

O Código de Ética do Banco do Brasil **ratifica a contínua valorização dos preceitos éticos existentes na cultura da Organização, reconhecidos pela comunidade.**

Pode-se distinguir também como a importância da presença do código de ética para essa corporação vem das mudanças no cenário empresarial contemporâneo e as novas exigências que o mesmo impõe e essas exigências éticas passam a ser razão de ser da organização e também motivo de sucesso da empresa:

Na sociedade contemporânea, a **identidade de uma empresa**, ou a maneira como ela é conhecida e lembrada pelas pessoas, **não está mais fundamentada apenas** no seu **catálogo de produtos e serviços**, por mais atrativo que este possa ser. O cenário mundial globalizado, marcado por forte concorrência e rapidez do fluxo de informações, traz **exigências novas - justificadas preocupações**, por exemplo, com **a sustentabilidade**, que começamos a ver em concepção mais ampla, de preservação e renovação de recursos naturais, de **posicionamento moral diante de comportamentos ou atitudes de pessoas ligadas à gestão de recursos financeiros**, de **participação em decisões que possam afetar o desenvolvimento social**. Consequentemente, **o conjunto formado por Missão, Crenças e Visão de Futuro, que indica diretrizes de política empresarial, também passa a ser considerado como tradução da razão de ser de uma organização**. Em todos os níveis funcionais, influencia estratégias, práticas e relacionamentos e, com isso, levanta implicações morais que é preciso antever e sistematizar sob a compreensão da Ética. **É nesse sentido que o Banco do Brasil vem**

assumindo a abordagem da ética: na perspectiva de empresa socialmente responsável. Dessa forma, convidamos a todos que têm compromisso com a marca BB para compartilhar a reflexão sobre esses valores, **de forma a perpetuar a credibilidade e o sucesso da Empresa.**

A respeito de quem engloba o cumprimento desse código de ética, tem uma maneira sucinta de falar, porém mostra que quer englobar a todos, e da confecção do mesmo participaram representantes das distintas áreas:

O Banco do Brasil reconhece **a responsabilidade do funcionário pela imagem que detém na comunidade e pela disseminação e manutenção dos princípios éticos envolvidos na sua atuação no mercado.** ...o Código de Ética do Banco do Brasil. **Produto da participação representativa de conselho diretor, executivos e funcionários, este documento confirma e expressa os valores éticos seguidos pela Empresa.** Portanto, próprios a cada um de nós, incumbidos de garantir a permanência dessa importante reflexão em nossa atividade diária.

Os valores buscados não vêm claramente prescritos, porém vão aparecendo ao longo do texto quando se discorre sobre cada setor de relacionamento do código são eles dentre outros: qualidade, segurança, tratamento digno, cortesia, respeito, cordialidade, liberdade, impessoalidade, transparência, respeito, imparcialidade legalidade, compromisso com a erradicação de todas as formas de trabalho infantil forçado ou escravo, moralidade, publicidade, eficiência.

Ao item com quem se relaciona tem-se os seguintes: clientes, funcionários e colaboradores, fornecedores, acionistas, investidores e credores, parceiros, concorrentes, governo, comunidade, órgãos reguladores.

Sobre com quem falar em caso de dúvida, descumprimento ou sugestão não há nenhuma referencia.

3.2 BANCO ITAÚ

O Banco Itaú tem seu código melhor estruturado que o do Banco do Brasil devido ao fato de apresentar um índice claro e conciso, para o Itaú os princípios éticos são responsáveis da imagem de empresa sólida e confiável e é importante para se consolidar e desenvolver:

Algo interessante é o fato de no código de ética a empresa se definir em relação ao código de ética e deixar claro seus objetivos:

Temos um compromisso estabelecido com todos os nossos públicos de relacionamento. Precisamos manter o respeito e a confiança do mercado e **a credibilidade que conquistamos ao longo de nossa história.**

Por isso, **nossos negócios e práticas devem estar aderentes aos nossos valores e princípios, materializados neste Código de Ética.** Mais do que um material de consulta, ele é um instrumento de trabalho que mostra a melhor forma de atuarmos.

Ao mesmo tempo em **que indica a conduta esperada de nossos colaboradores,** apresenta a crença do Itaú Unibanco nas melhores práticas de mercado.

Temos a certeza de que o nosso Código de Ética nos ajudará a **construir um banco ainda mais sólido e confiável,** capaz de apresentar resultados diferenciados obtidos **com base na aliança entre desempenho e ética.**

Refere-se a todos de todos os níveis hierárquicos:

Este código de ética aplica-se a todos os administradores e funcionários do Banco do Itaú S.A e das empresas por ele controladas.

Sobre quais são os valores buscados pela corporação apresenta: integridade, confiança, lealdade, respeito, valorização do ser humano dentre outros. **Nossa ética corporativa está também refletida nos nossos comportamentos, nossas práticas, crenças e valores. É no exercício**

diário das nossas atividades que demonstramos de fato quem somos e como somos.

Outro diferencial neste código é o fato dele apresentar que tipo de condutas espera de seus colaboradores, ou seja, agir contrariamente a elas são as condutas não esperadas, ou condutas antiéticas a se evitar. Podemos observar isso nos apartados: atitudes que são exemplo de boa-fé, princípio de excelência, e princípio de excelência.

O código é redigido contemplando as relações com os clientes, com os acionistas, com o ambiente de trabalho, com o setor público, com fornecedores, com concorrentes.

Há um apartado que se intitula: comunicação de desvios éticos . Pede que se comunique imediata e formalmente ao Diretor Executivo ou ao Oficial de Compliance da Área, se isso não for possível deve-se entrar em contato com a Gerência de Inspeção, trazendo dos dados para que os contatos sejam feitos.

3.3 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

O código da Caixa não apresenta no início um sumário a distinção dos outros com divisões mais claras. Ao buscar no site correspondente encontra-se o código de ética e também em outro link intitulado código de conduta dos empregados e dirigentes da caixa. Aqui se utiliza de ambos.

O código de ética nessa instituição é para:

Sistematizar os valores éticos que devem nortear a condução dos negócios da CAIXA, orientar as ações e o relacionamento com os interlocutores externos e internos.

E ressalta no código de conduta dos empregados como os princípios morais são para todo momento:

A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais devem **nortear toda e qualquer conduta, seja no exercício das atribuições profissionais ou fora dele.**

A empresa tem como missão:

Atuar **na promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável do País**, como instituição financeira, agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado Brasileiro.

Não diz claramente no código de ética a quem se aplica, mas deixa entendido que a todos na frase:

O código expressa o **sentimento ético dos empregados da CAIXA**, porém no código de conduta dos empregados completa: este **Código de Conduta aplica-se a todos os empregados**, inclusive os licenciados, cedidos/requisitados e contratados a termo, bem como aos dirigentes.

Como valores o código de ética deixa claro e discorre sobre cada um: respeito, honestidade, compromisso, transparência e responsabilidade.

Não traz claramente com quem se relaciona, sim apresenta no código de conduta dos empregados e dirigentes áreas importantes de interesse para observar os princípios éticos: uso, divulgação e sigilo de informações, atividade profissional paralela, participação em eventos externos, redes sociais, uso de bens e patrimônio da caixa, investimentos pessoais, negociação com clientes, fornecedores e parceiros, nepotismo, outras condutas e também cita o que se chama de padrões específicos de conduta.

O código apresenta uma explicação do que é a comissão de ética e como se divide, porém não apresenta ouvidoria ou a quem recorrer em caso de necessidade.

3.4 NEOGRID

Pode-se dizer que talvez dentre os códigos de ética pesquisados, analisados, este seja um dos mais completos, com um índice claro e detalhado no início e tratando temas como o assédio moral ou sexual, a questão das informações privilegiadas, a questão da tecnologia (senhas, arquivos, uso de internet), apresentando como deve ser a conduta em caso de crise, como

funciona o comitê de ética, e como se entra em contato e se fazem eventuais denúncias e as penalidades na qual incorre o não cumprimento dessas normas.

O código de ética nesse caso é visto como orientador:

O Código de Conduta e Ética orienta as ações de nossos colaboradores visando a coerência de atitudes e estímulo à prática dos Valores NeoGrid... O Código não tem como objetivo abranger todas as situações, ou estabelecer todas as regras... por meio deste, fortalecemos a observância e o cumprimento dos controles que nos garante adequada Governança Corporativa.

Respondendo a quem se aplica a empresa em questão traz claramente a quem se dirige:

O Código de Conduta e Ética **se aplica a todos os colaboradores, sem distinção de nível hierárquico.** Demonstra ainda a importância do agir ético dos colaboradores: **As atitudes e posturas dos colaboradores devem ser inquestionáveis do ponto de vista ético.** E ressalta a importância das lideranças como exemplo de comportamento ético: **As lideranças desempenham um papel adicional:** Devem transmitir a mensagem de integridade - demonstrando continuamente - através de palavras e ações, o compromisso com o mais alto padrão ético e o comprometimento com a efetiva disseminação e entendimento dessa mensagem por parte dos profissionais. **Servir de exemplo é essencial,** assim como estar disponível para os colaboradores com dúvidas relativas à ética ou com o intuito de comunicar eventuais transgressões.

Interessante à importância depositada na necessidade de agregar valor a Missão e Visão da organização, sendo essa a prioridade:

O colaborador deve ser **cuidadoso em não gastar o tempo em processos, que embora tenham o potencial de melhoria, não agregam valor a nossa Missão e Visão.**

O código de ética apresentado apresenta relacionamento com: com os colaboradores, com os clientes, com acionistas, com a sociedade, com os fornecedores, com o Governo, com a concorrência, e com a mídia.

Em caso de denúncia, de dúvida, ou sugestões a empresa disponibiliza um local em sua página web e também o e-mail correspondente a equipe de ética.

3.5 PETROBRAS

No código de ética da Petrobras já em sua capa ressalta o que se entende por ele, o código de ética transparece o jeito de ser de uma empresa, assim diz:

Código de ética – um jeito de ser.

Respondendo ao para que, ou seja, qual o objetivo do código de ética, o presidente é claro:

O objetivo deste Código de Ética é definir com clareza os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobras e os compromissos de conduta do Sistema, tanto da parte institucional como da parte dos seus empregados e empregadas, explicitando o sentido ético de sua Missão, Visão e Plano Estratégico.

O código de ética se dirige a:

O presente Código de Ética abrange os membros dos Conselhos de Administração, dos Conselhos Fiscais, das Diretorias Executivas, os ocupantes de funções gerenciais, os empregados, os estagiários e os prestadores de serviços do Sistema Petrobras, constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles cumpri-lo e promover seu cumprimento, em todas as ações da cadeia produtiva do Sistema Petrobras e nas suas relações com todas as partes interessadas.

Os valores são elencados no seguinte parágrafo:

O respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade, a coerência entre o discurso e a prática são os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobras. Nos parágrafos seguintes se explica com detenção esses valores.

Seu código se relaciona com seus Empregados (interessante notar como aqui se tem sua linhas de pensamento, primeiro nas relações com seus empregados a Petrobras e compromete e depois nas relações com o Sistema Petrobras o empregados se comprometem), com Fornecedores, Prestadores de Serviços e Estagiários, com Clientes e Consumidores, com o Meio Ambiente, como demonstração de sua responsabilidade frente às gerações atuais e futuras, com as Comunidades, com a Sociedade, o Governo e o Estado.

Por último afirma-se a divulgação do mesmo por distintos meios, a existência de penas no caso do descumprimento do código, a importância da revisão periódica, e como a ouvidoria preservará o anonimato do denunciante, porém, não coloca a disposição quais são esses canais de denuncia.

4 DISCUSSÃO DE DADOS

Pode-se verificar que a preocupação com os aspectos éticos fundamentais é premente nas organizações integrantes do campo pesquisado. Também com o compromisso no cumprimento das leis e com a necessidade de um bom relacionamento com os consumidores, fornecedores e até concorrentes. E também como as organizações em geral tem buscado participar de forma mais ativa na discussão e resolução de problemas da comunidade em que está inserida.

Analisados os códigos das empresas propostas, feita já uma primeira comparação e análise quando se recorria por cada um e buscava-se responder as perguntas sugeridas, com a finalidade de observar os aspectos mais relevantes dos códigos e vê-los conjuntamente lado a lado, elaboraram-se dois quadros para melhor discutir e comparar os dados, um quadro resumo com as perguntas para que se veja de modo sinóptico se a empresa respondeu ou não a pergunta e outro um pouco mais particularizado, pois detalha as perguntas com outros critérios ou divisões.

Quadro 1 – Análise dos códigos de ética das organizações pesquisadas

Perguntas	Banco do Brasil	Banco Itaú	Caixa Econômica Federal	Neogrid	Petrobras
Para que	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Quem	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Sim
Quais valores	Não claramente	Sim	Sim	Sim	Sim
Com quem	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Sim
Com quem falar	Não	Sim	Não	Sim	Não

Fonte: elaborado pela autora, 2014.

Neste primeiro quadro percebem-se como as empresas pesquisadas no geral respondem com seus códigos às perguntas formuladas, porém, destaca-se a não clareza em relação aos valores no Banco do Brasil e no item quem e com quem na Caixa, outro aspecto relevante é o fato de 3 das empresas analisadas não apresentarem com quem contatar em caso de denúncia, dúvida, esclarecimento ou reclamação referente ao campo das questões éticas.

A falta destes canais é algo notório, a existência desses canais faz-se necessária e que estejam anunciados e sejam assumidos por profissionais competentes, assim passa-se uma imagem de segurança para todos que se relacionam com a instituição.

Quadro 2 – Características importantes para um código

Perguntas	Banco do Brasil	Banco Itaú	Caixa Econômica Federal	Neogrid	Petrobras
Clareza no índice/divisão	Não	Sim	Não	Sim	Sim
Relação com os colaboradores	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Sim
Relação com os fornecedores	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Sim
Relação com a concorrência	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Não
Relação com o Estado	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
Relação com os acionistas	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Não
Relação com os clientes	Sim	Sim	Não claramente	Sim	Sim
Compromisso com a sociedade em que se insere	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Relação de ações antiéticas	Não	Sim	Sim	Não	Não
Sanções	Não	Não	Não	Não	Não
Compromisso com o desenvolvimento	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Compromisso com o meio ambiente	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Importância do Código na imagem/missão da empresa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Fonte: elaborado pela autora, 2014.

No segundo quadro tenta-se ir um pouco mais a fundo nas perguntas do quadro primeiro, e assim dele pode-se concluir alguns pontos interessantes para nossa reflexão.

O Banco do Brasil e a Caixa deixam a desejar no quesito clareza na divisão, no índice apresentado, isso é importante na hora de ler ajuda a situar-se bem no assunto e saber do que se fala claramente.

Todas as empresas citam suas relações com colaboradores, fornecedores, concorrência, com os clientes, ainda que a Caixa não o faça de modo claro. E a relação com os acionistas é omitida em duas organizações.

Na relação com o Estado, a Caixa diz ser uma empresa *agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado Brasileiro*, porém não trata sobre o tema, isto é algo significativo, uma vez que sendo uma empresa parceira do Governo esse assunto deveria estar claro, tema esse que é importante e, portanto todas demais organizações pesquisadas tratam mesmo não havendo a mesma parceria existente nelas com o Estado como há na Caixa.

Outro aspecto interessante é a citação de quais condutas, ou ações são consideradas antiéticas, somente o Banco Itaú faz essa relação e a Caixa

quando cita o que ela nomeia de padrões específicos de conduta. Esse apartado parece desnecessário, mas é relevante pelo fato de especificar melhor aos que o contemplam as atitudes que se esperam ou não deles.

No que diz respeito às sanções nenhum código atende positivamente, alguns citam que o descumprimento ocorrerá em sanções, porém, nenhum deles cita alguma sanção, ou punição de modo concreto, este é um ponto importante para eficácia do código, a consequência que ocasionará do não cumprimento das normas mencionadas no código. Há também o outro lado, de ser digno de estudo e cuidado cada caso de descumprimento em particular antes de enquadrar numa punição, pois assim correria o risco de ter-se um código forma, quadrado.

Todos os códigos consideram de uma maneira ou de outra o compromisso com a sociedade, seu desenvolvimento e o meio ambiente e a importância do código em relação à imagem institucional e na realização da missão da empresa, deixando clara a importância do código que não é algo sem relação com a nação em que se encontra, pois as empresas se encontram no meio de uma sociedade, de uma cultura específica, com ela se relaciona e para ela deve trazer benefícios ajudando no desenvolvimento, assim não oferecem apenas um produto, mas uma imagem que agrega valor associada à marca.

Estes aspectos positivos e negativos analisados visto como um conjunto ajudam a perceber a necessidade de tornar mais claro e objetivo os códigos nas empresas em geral transparecendo uma orientação uniforme da conduta sem deixar lugar a duplas interpretações ou campos não nomeados. Pode-se destacá-los como fatores decisivos para a eficácia de um código de ética. Deste modo é possível dar indícios para melhoria de outros códigos e também evidenciar a importância destes para essas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos a existência dos códigos de ética nas empresas tornou-se algo comum, talvez necessário, por isso aumenta-se o interesse na implantação, aplicação, manutenção e melhoria dos mesmos.

Os códigos de ética agregam valor às organizações, padronizam condutas, colaboram para a construção de uma boa imagem das empresas e ajudam a solucionar conflitos internos e externos que possam surgir, portanto se transformam numa espécie de controle de qualidade das organizações.

Assim percebe-se que nos tempos atuais a empresa confiável, tanto no campo do consumo como no campo do investimento é a empresa que tem boa reputação associada a sua marca, não aquela que busca somente o lucro pelo lucro vendo a relação com as pessoas e as atitudes a serem tomadas somente deste ponto de vista.

Uma pessoa não só compra um produto ou investe comprando umas ações, atrás há ideias, valores, princípios. Nasce, portanto, a necessidade de lançar um último olhar sobre o indivíduo. Mais que códigos de ética, carece criar uma cultura ética, onde as pessoas guiem suas ações, suas atitudes de maneira ética, talvez se essa fosse uma realidade efetiva na maioria nem seria preciso tais códigos. Por isso, incentivar aos colaboradores e ao mesmo tempo fazer com que eles assumam a missão da empresa e que a ética é necessária no dia a dia e no trabalho torna-se a primeira missão de qualquer código de ética.

Este estudo buscou volver os olhares para a ética, lembrando conceitos e fazer ver como códigos de éticas são importantes, mostrando alguns pontos a ser levados em consideração para que a confecção dos mesmos cumpra seu papel de agregar valor às organizações e como foi apontado às mesmas são compostas de pessoas, agregando, de tal modo, valores a vida de cada pessoa que com elas se relacionem também.

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Mestre Jou, 1998.
- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo, Atlas, 2004.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Brasília: UnB, 1985.
- ARRUDA, Maria Cecília. Coutinho de. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor**. 1. ed. São Paulo: Negócio, 2002.
- ARRUDA, M. C. C.; NAVRAN, F. **Indicadores de Clima Ético nas Empresas**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.40, n.3, p.26-35, jul/set.2000.
- ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, M. C.; RAMOS, J. M. R. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARROS, A. L.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: um Guia para a Iniciação Científica**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- CAMPOS, M.; GREIK, M.; DO VALE, T. História da Ética. **Revista Científico**. Ano II, v. I, Salvador, agosto-dezembro 2002.
- CERVO, Amado L. et al. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. 5. ed. São Paulo: Ática, 1995.
- COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da filosofia: história e grandes temas**. 16. ed. reform. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.
- DENNY, A. Ercílio. **Ética e Sociedade**. Capivari: Opinião, 2001.
- FERREL, O. C.; FRAEDRICH; John; FERREL, Linda. **Ética empresarial: Dilemas, tomadas de decisões e casos**. Rio de Janeiro: RJ. Reichmann & Afonso Editores, 2001.
- GAMBRA, Rafael. **Historia sencilla de la filosofia**. 11. ed. Madrid: RIALP, 1979.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLOCK, Rosana Soibermann; GOLDIM, José Roberto. **Ética profissional é compromisso social**. Porto Alegre: Mundo Jovem, 2003. Disponível em <<http://www.bioetica.ufrgs.br/eticprof.htm>>. Acesso em: 10 de abril de 2014.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 1988.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCONDES, Danilo. **Iniciação à história da filosofia: dos pré-socráticos a Wittgenstein**. 9. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Manual esquemático de Filosofia**. São Paulo: LTR, 2000.

MAXIMIANO, Antonio C. A.. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 1974.

MIZOGUTI, Anderson, PEREIRA, Carlos M. P. Trabalho apresentado no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: **Etapas do processo de elaboração de um código de conduta em microempresa e empresa de pequeno porte: uma proposta**. 2009. Disponível em: <<http://www.aedbr.br/>> Acesso em: 28 de abril 2014.

SROUR, Henri. S. **Ética Empresarial**. 8 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Ética Empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios**. 3 ed. revisada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

TACHIZAWA; T. e MENDES, G. **Como fazer monografia na prática**. 12. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

VAZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

VERNANT, Jean Pierre. **As origens do pensamento grego**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1992.

ANEXOS

ANEXO A – Código de Ética do Banco do Brasil

O Código de Ética do Banco do Brasil ratifica a contínua valorização dos preceitos éticos existentes na cultura da Organização, reconhecidos pela comunidade.

O Banco do Brasil reconhece a responsabilidade do funcionário pela imagem que detém na comunidade e pela disseminação e manutenção dos princípios éticos envolvidos na sua atuação no mercado.

Dessa forma, convidamos a todos que têm compromisso com a marca BB para compartilhar a reflexão sobre esses valores, de forma a perpetuar a credibilidade e o sucesso da Empresa.

Conselho de Administração

Introdução

Na sociedade contemporânea, a identidade de uma empresa, ou a maneira como ela é conhecida e lembrada pelas pessoas, não está mais fundamentada apenas no seu catálogo de produtos e serviços, por mais atrativo que este possa ser. O cenário mundial globalizado, marcado por forte concorrência e rapidez do fluxo de informações, traz exigências novas - justificadas preocupações, por exemplo, com a sustentabilidade, que começamos a ver em concepção mais ampla, de preservação e renovação de recursos naturais, de posicionamento moral diante de comportamentos ou atitudes de pessoas ligadas à gestão de recursos financeiros, de participação em decisões que possam afetar o desenvolvimento social.

Conseqüentemente, o conjunto formado por Missão, Crenças e Visão de Futuro, que indica diretrizes de política empresarial, também passa a ser considerado como tradução da razão de ser de uma organização. Em todos os níveis funcionais, influencia estratégias, práticas e relacionamentos e, com isso, levanta implicações morais que é preciso antever e sistematizar sob a compreensão da Ética.

Como ciência da moral, a Ética é amplamente aceita como uma reflexão sobre a ação humana e suas consequências. Ela nos esclarece sobre o alcance das decisões que tomamos em sociedade, de modo a se tornar um guia para a escolha correta dos meios empregados na busca de nossos objetivos. É nesse sentido que o Banco do Brasil vem assumindo a abordagem da ética: na perspectiva de empresa socialmente responsável.

De que maneira comunicar essa disposição, ou seja, como dizer claramente o nosso compromisso moral com todos os parceiros? Como guiar nosso relacionamento, que queremos que seja íntegro, com colegas de trabalho, clientes, acionistas, fornecedores, agentes governamentais e cidadãos das comunidades em que atuamos?

Temos uma história prestigiosa de participação positiva na formação do País, não somente na esfera econômica, mas também no campo da cultura, da educação, da promoção social e, mais recentemente, da preservação do planeta. Também estamos empenhados em continuar construindo e compartilhando valores morais, tradição em nossa imagem institucional tão prezada pelos brasileiros. Em todos os momentos, o profissionalismo dos funcionários foi decisivo para que chegássemos ao bom êxito.

É assim que, acreditando nesse engajamento e levando adiante o programa de Gestão da Ética Corporativa da nossa Agenda 21 Empresarial, apresentamos o Código de Ética do Banco do Brasil. Produto da participação representativa de conselho diretor, executivos e funcionários, este documento confirma e expressa os valores éticos seguidos pela Empresa. Portanto, próprios a cada um de nós, incumbidos de garantir a permanência dessa importante reflexão em nossa atividade diária.

Código de Ética do Banco do Brasil

CLIENTES

01. Oferecemos produtos, serviços e informações para o atendimento das necessidades de clientes de cada segmento de mercado, com inovação, qualidade e segurança.

02. Oferecemos tratamento digno e cortês, respeitando os interesses e os direitos do consumidor.

03. Oferecemos orientações e informações claras, confiáveis e oportunas, para permitir aos clientes a melhor decisão nos negócios.

04. Estimulamos a comunicação dos clientes com a Empresa e consideramos suas manifestações no desenvolvimento e melhoria das soluções em produtos, serviços e relacionamento.

05. Asseguramos o sigilo das informações bancárias, ressalvados os casos previstos em lei.

FUNCIÓNÁRIOS E COLABORADORES

06. Zelamos pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, pautando as relações entre superiores hierárquicos, subordinados e pares pelo respeito e pela cordialidade.

07. Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza.

08. Respeitamos a liberdade de associação sindical e buscamos conciliar os interesses da Empresa com os interesse dos funcionários e suas entidades representativas de forma transparente, tendo a negociação como prática permanente.

09. Zelamos pela segurança no ambiente de trabalho e asseguramos aos funcionários condições previdenciárias, assistenciais e de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional.

10. Asseguramos a cada funcionário o acesso às informações pertinentes à sua privacidade, bem como o sigilo destas informações, ressalvados os casos previstos em lei.

11. Orientamos decisões relativas à retribuição, reconhecimento e ascensão profissional por critérios previamente estabelecidos de desempenho, mérito, competência e contribuição ao Conglomerado.

12. Adotamos os princípios de aprendizado contínuo e investimos em educação corporativa para permitir o desenvolvimento pessoal e profissional.

13. Mantemos contratos e convênios com instituições que asseguram aos colaboradores condições previdenciárias, fiscais, de segurança do trabalho e de saúde.

14. Reconhecemos, aceitamos e valorizamos a diversidade do conjunto de pessoas que compõem o Conglomerado.

15. Zelamos pela melhoria dos processos de comunicação interna, no sentido de facilitar a disseminação de informações relevantes aos negócios e às decisões corporativas.

16. Apoiamos iniciativas que resultem em benefícios e melhoria da qualidade de vida e da saúde do funcionário e de seus familiares.

17. Repudiamos práticas ilícitas, como suborno, extorsão, corrupção, propina, em todas as suas formas.

18. Orientamos os profissionais contratados a pautarem seus comportamentos pelos princípios éticos do BB.

FORNECEDORES

19. Adotamos, de forma imparcial e transparente, critérios de seleção, contratação e avaliação, que permitam pluralidade e concorrência entre fornecedores, que confirmem a idoneidade das empresas e que zelem pela qualidade e melhor preço dos produtos e serviços contratados.

20. Requeremos, no relacionamento com fornecedores, o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, bem como a não-utilização de

trabalho infantil ou escravo e a adoção de relações de trabalho adequadas e de boas práticas de preservação ambiental, resguardadas as limitações legais.

ACIONISTAS, INVESTIDORES E CREDORES

21. Pautamos a gestão da Empresa pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

22. Somos transparentes e ágeis no fornecimento de informações aos acionistas, aos investidores e aos credores.

23. Consideramos toda informação passível de divulgação, exceto a de caráter restrito que coloca em risco o desempenho e a imagem institucional, ou que está protegida por lei.

PARCEIROS

24. Consideramos os impactos socioambientais na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação técnico-financeira com entidades externas, privadas ou públicas.

25. Estabelecemos parcerias que asseguram os mesmos valores de integridade, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente.

CONCORRENTES

26. Temos a ética e a civilidade como compromisso nas relações com a concorrência.

27. Conduzimos a troca de informações com a concorrência de maneira lícita, transparente e fidedigna, preservando os princípios do sigilo bancário e os interesses da Empresa.

28. Quando solicitados, disponibilizamos informações fidedignas, por meio de fontes autorizadas.

GOVERNO

29. Somos parceiros do Governo Federal na implementação de políticas, projetos e programas socioeconômicos voltados para o desenvolvimento sustentável do País.

30. Articulamos os interesses e as necessidades da Administração Pública com os vários segmentos econômicos da sociedade.

31. Relacionamo-nos com o poder público independentemente das convicções ideológicas dos seus titulares.

COMUNIDADE

32. Valorizamos os vínculos estabelecidos com as comunidades em que atuamos e respeitamos seus valores culturais.

33. Reconhecemos a importância das comunidades para o sucesso da Empresa, bem como a necessidade de retribuir à comunidade parcela do valor agregado aos negócios.

34. Apoiamos, nas comunidades, iniciativas de desenvolvimento sustentável e participamos de empreendimentos voltados à melhoria das condições sociais da população.

35. Zelamos pela transparência no financiamento da ação social.

36. Afirmamos nosso compromisso com a erradicação de todas as formas de trabalho infantil forçado ou escravo.

37. Afirmamos estrita conformidade à Lei na proibição ao financiamento apoio a partidos políticos ou candidatos a cargos públicos.

ÓRGÃOS REGULADORES

38. Trabalhamos em conformidade com as leis e demais normas do ordenamento jurídico.

39. Atendemos nos prazos estabelecidos às solicitações originadas de órgãos externos de regulamentação e fiscalização e de auditorias externa e interna.

ANEXO B – Código de ética do Banco Itaú- Unibanco

Índice

Os fins e os meios.....	06
A importância dos Princípios de Ética.....	08
Nossos valores.....	10
Os Princípios de Ética do Itaú Unibanco.....	12
Práticas e condutas que consolidam nossos Princípios de Ética.....	14
Princípio da Identidade.....	15
• Responsabilidade corporativa.....	17
• Cumprimento de leis, normas e regulamentos.....	18
• Relações do trabalho.....	19
Princípio da Boa-fé	21
• Atitudes que são exemplos de boa-fé.....	22
Princípio da Interdependência.....	25
• Acionistas e investidores.....	26
• Clientes e consumidores.....	27
• Fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios e comerciais.....	28
• Setor público.....	29
• Terceiro setor	30
• Concorrentes.....	31
• Mídia.....	31
Princípio da Excelência.....	33

• Sobre condutas pessoais.....	34
• Sobre práticas e relacionamentos profissionais.....	36
• Sobre a gestão das finanças pessoais.....	38
• Sobre empréstimos, comércio e coletas entre colegas.....	39
• Sobre conflitos de interesses.....	39
- Proteção das informações e do know-how.....	40
- Operações financeiras pessoais.....	41
- Brindes, presentes e cortesias.....	41
- Atividades externas.....	42
- Relações comerciais.....	43
- Parentes na empresa.....	43
Abrangência e Gestão do Código de Ética.....	44
Comunicação de Desvios Éticos.....	46

6 7

Os fins e os meios

A Visão Itaú Unibanco – ser o banco líder em performance sustentável e em satisfação dos clientes – expressa nossa convicção de que organizações que desejam ser perenes não admitem o ganho a qualquer preço e de que seu sucesso depende de sua capacidade de liderar com ética e responsabilidade.

A sociedade cobra das grandes empresas transparência e comprometimento com os objetivos e compromissos assumidos. Pequenos deslizes podem arruinar em horas uma boa reputação e uma marca construídas ao longo de décadas.

Dentro dessa perspectiva econômica e social, eficiência e crescimento andam de mãos dadas com atitudes corretas e objetivos moralmente justificáveis. É preciso valorizar as questões socioambientais inerentes à nossa

atividade; gerar benefícios à sociedade; e adotar modelos de gestão que garantam a perenidade da organização.

Temos um compromisso estabelecido com todos os nossos públicos de relacionamento. Precisamos manter o respeito e a confiança do mercado e a credibilidade que conquistamos ao longo de nossa história.

Por isso, nossos negócios e práticas devem estar aderentes aos nossos valores e princípios, materializados neste Código de Ética. Cabe a cada um de nós conhecer e se empenhar na disseminação e no cumprimento dessas diretrizes, com a consciência de que não há jeito certo de fazer uma coisa errada. Mais do que um material de consulta, ele é um instrumento de trabalho que mostra a melhor forma de atuarmos.

Ao mesmo tempo em que indica a conduta esperada de nossos colaboradores, apresenta a crença do Itaú Unibanco nas melhores práticas de mercado.

Temos a certeza de que o nosso Código de Ética nos ajudará a construir um banco ainda mais sólido e confiável, capaz de apresentar resultados diferenciados obtidos com base na aliança entre desempenho e ética. Um banco melhor para todos.

Pedro Moreira Salles Roberto Setubal

Presidente do Conselho Presidente Executivo de Administração

89

A importância dos Princípios de Ética

Delimitar comportamentos e atitudes que beneficiem e facilitem a vida em sociedade. É com esse objetivo que são construídos os Princípios de Ética que regem os comportamentos individuais e organizacionais desejáveis nos diferentes tempos, lugares e culturas.

Foi também com base nessa premissa que o Itaú Unibanco elegeu os quatro princípios – Identidade, Boa-fé, Interdependência e Excelência – que agora fundamentam este Código de Ética. Em conjunto, eles refletem o compromisso do conglomerado com o bem-estar dos seus públicos de relacionamento, da sociedade e do planeta.

Embora apresente um conjunto de práticas e condutas que devem fazer parte do nosso dia a dia, este Código não é um manual de comportamento nem traz respostas prontas para tudo. Sua função é estimular a reflexão sobre os valores que queremos preservar em nossa prática organizacional.

Por isso, não hesite: se tiver dúvida, converse com seu gestor ou acesse os canais de comunicação para que possa tomar a decisão mais adequada.

Pense nos princípios como sendo os pilares que devem orientar a conduta de cada um dos nossos colaboradores.

Agir em conformidade com eles é uma questão de integridade pessoal e profissional.

O Itaú Unibanco orgulha-se de atuar de forma correta, mantendo com todos os seus públicos relações baseadas na ética e na transparência. É dessa forma que queremos retribuir a confiança de nossos clientes, estabelecer parceria com nossos fornecedores e oferecer benefícios à sociedade.

Ricardo Villela Marino

Diretor Executivo de Pessoas

10 11

Nossos valores

Nossa ética corporativa está também refletida nos nossos comportamentos, nossas práticas, crenças e valores. É no exercício diário das

nossas atividades que demonstramos de fato quem somos e como somos. Por isso, para o Itaú Unibanco, tão importante quanto a ética é a nossa visão e a nossa cultura corporativa.

Revisitados à luz da união de Itaú e Unibanco, Visão e Cultura ganharam força com a diversidade das nossas origens, formações, experiências. E foi possível identificar valores em comum que serão o grande diferencial dessa organização nos próximos anos.

No Itaú Unibanco, as pessoas estão em primeiro lugar. Sejam elas colaboradores, fornecedores, clientes ou a sociedade em geral. Ambicionamos a construção de equipes de alta performance, cujos talentos individuais só fazem sentido se forem capazes de formar times vencedores.

Valorizamos pessoas que sentem prazer em trabalhar na organização, em servir ao cliente e em resolver os problemas de forma ágil e competente.

Queremos construir um ambiente informal, sem espaço para a rigidez ou a burocracia desnecessária, mesmo sabendo que acima de tudo está o respeito às leis e aos valores éticos, a busca constante pela transparência e o sigilo das informações dos nossos clientes.

Buscamos a inovação que facilite a vida de todos e que nos permita construir um banco cada vez melhor. O progresso, o crescimento sustentável, a performance são metas permanentes. O Itaú Unibanco se orgulha de ser um banco sólido, contemporâneo, presente na vida das pessoas.

Um banco que busca construir relacionamentos saudáveis com todos à sua volta, consciente do seu papel na sociedade e do seu impacto no meio ambiente.

O mundo mudou muito nos últimos anos. O Itaú Unibanco também. Mas o que não muda são nossos valores e nossa ética. Neles reside a nossa força. É o que nos fará, a cada dia, ser um banco cada vez melhor. Evoluindo sempre. Como nossos colaboradores, fornecedores e clientes. Como nosso país.

12 13

Os Princípios de Ética do Itaú Unibanco

Identidade

Alinhamos as nossas empresas à identidade corporativa, baseada em elevados padrões de ética, resiliência e respeito à sustentabilidade.

Boa-fé

Agimos com transparência e assumimos a responsabilidade por nossos atos e escolhas.

Interdependência

Estamos abertos ao diálogo e interagimos com os nossos públicos de relacionamento de modo a compartilhar ações e objetivos que levem ao bem comum.

Excelência

Cultivamos ambientes que propiciem a realização de um trabalho de alta qualidade, relevante para quem o executa, para a instituição e para a sociedade.

14 15

Práticas e condutas que consolidam nossos Princípios de Ética

Princípio da Identidade

Alinhamos as nossas empresas à identidade corporativa, baseada em elevados padrões de ética, resiliência e respeito à sustentabilidade

16 17

Em uma sociedade de mudanças rápidas e competição intensa, o grande desafio para as organizações não é crescer, mas crescer com

integridade. Para o Itaú Unibanco, significa preservar em todas as empresas do grupo os valores, princípios e objetivos que definem nosso jeito de pensar e de agir.

Garantir que a gestão das nossas empresas e que todos os nossos produtos e operações estejam alinhados com esses propósitos reforça a identidade do conglomerado e protege a parcela do nosso patrimônio formada por ativos intangíveis, como credibilidade, valor da marca, cultura, reputação, entre outros.

Somos uma organização que se orgulha em atuar de forma correta. Por isso, nos empenhamos no estabelecimento de vínculos efetivos com nossos públicos de relacionamento (stakeholders: colaboradores, clientes, acionistas e investidores, fornecedores, concorrentes, setor público, terceiro setor e mídia); na avaliação dos impactos socioambientais da atividade financeira; e na adoção de práticas que contribuam para a construção de um mundo sustentável.

- Responsabilidade corporativa

- Cuidamos para que os negócios e as operações das empresas do grupo estejam alinhados com a Visão, Valores, Cultura, Política de Sustentabilidade, com este Código e com os compromissos de governança refletidos nas nossas políticas de gestão de pessoas, performance, gestão de riscos, controles financeiros, auditoria, compliance, controles internos e segurança corporativa.

- Disseminamos as orientações e disposições do Código de Ética Itaú Unibanco entre os nossos públicos de relacionamento e oferecemos a eles canais de diálogo em conformidade com a AccountAbility AA1000 – norma internacional de engajamento e diálogo com os públicos de relacionamento.

- Garantimos que nossos demonstrativos contábeis reflitam com clareza, simplicidade e consistência a realidade da instituição e das suas empresas e operações.

- Incentivamos, no dia a dia, a tomada de decisões eticamente orientadas e a adesão às melhores práticas internacionais de marketing e vendas.

18 19

- Contribuímos para a promoção do desenvolvimento sustentável das sociedades onde atuamos.

- Cumprimento de leis, normas e regulamentos

- Cumprimos as leis, normas e regulamentos dos países em que estamos presentes, respeitando todas as instâncias do direito (administrativo, ambiental, cível, comercial, trabalhista e tributário).

- Seguimos as diretrizes éticas e operacionais dos órgãos reguladores do sistema financeiro, dos países e localidades onde atuamos, assim como os dispositivos autorreguladores das associações empresariais às quais nos vinculamos.

- Promovemos internamente a percepção de que leis, normas e regulamentos não dão conta das implicações éticas de todas as situações. Por isso, incentivamos a reflexão sobre como nossas ações, do ponto de vista ético, influenciam nossos públicos de relacionamento, a sociedade e o meio ambiente.

- Mantemos políticas e práticas de prevenção e combate a toda forma de corrupção (das propinas e do tráfico de influência aos favorecimentos indevidos), à lavagem de dinheiro, a fraudes e a outros atos ilícitos ou criminosos.

- Relações do trabalho

- Cultivamos um ambiente de respeito à dignidade, à diversidade e aos direitos humanos.

- Adotamos políticas e práticas que contribuem ativamente para a prevenção, o combate e a erradicação de formas degradantes de trabalho (infantil, forçado e escravo).

- Coibimos qualquer tipo de discriminação, assédio, desrespeito, exploração e preconceito.

- Propiciamos o desenvolvimento humano e profissional dos nossos colaboradores por meio de práticas e políticas adequadas de salários e benefícios, além da promoção de programas de educação, segurança e saúde no trabalho.

- Respeitamos o direito de livre associação sindical e de negociação coletiva.

20 21

Princípio da Boa-fé

Agimos com transparência e assumimos a responsabilidade por nossos atos e escolhas

22 23

A boa-fé está na origem de toda conduta ética. Ela se baseia no respeito humano e tem como premissas a honestidade de propósitos, a sinceridade e a cortesia. Sua prática melhora nossa percepção das necessidades alheias, aumentando o grau de confiança que temos uns nos outros e facilitando o diálogo e a convivência.

O resultado da boa-fé é uma atuação mais transparente e responsável, que influencia positivamente a concretização de bons negócios.

Atitudes que são exemplos de boa-fé:

- Empenhar-se em fazer o que é certo.
- Fazer aos outros o mesmo que gostaríamos que fizessem conosco.

- Cultivar a cordialidade nos relacionamentos.
- Praticar o diálogo e não a imposição de um ponto de vista.
- Praticar a escuta ativa, acolhendo a diversidade de opiniões relativas ao trabalho e estimulando a proximidade de pares, colegas e equipes.
- Colaborar com os colegas para a boa realização das tarefas e orientar com paciência e interesse todos aqueles que nos procuram.
- Compartilhar informações não-confidenciais cujo desconhecimento possa induzir alguém a erro.
- Dar o devido crédito às ideias e realizações dos colegas.
- Não apresentar ideias, opiniões e preferências pessoais como se fossem da organização ou dos seus administradores.

24 25

Princípio da Interdependência

Estamos abertos ao diálogo e interagimos com os nossos públicos de relacionamento de modo a compartilhar ações e objetivos que levem ao bem comum

26 27

A Política de Sustentabilidade Itaú Unibanco parte da convicção de que nosso sucesso presente e futuro baseia-se na interação ética e transparente com clientes, colaboradores, acionistas e investidores, parceiros de negócios e sociedade em geral.

De fato, esses públicos têm interesses legítimos nos bons resultados e na continuidade da instituição. Compartilhamos com eles nossos interesses em comum e buscamos oportunidades de colaboração mútua, estabelecendo interações proveitosas para todos.

- Acionistas e investidores

- Efetivamos boas práticas de governança corporativa, a fim de garantir a continuidade dos negócios e retornos competitivos.

- Mantemos o mercado informado de nossa performance, prestando contas oportunamente e com transparência.

- Administramos com imparcialidade e eficiência os interesses conflitantes.

- Clientes e consumidores

- Ouvimos com acolhimento sugestões, críticas e dúvidas e buscamos respondê-las com profissionalismo e agilidade, valorizando os interesses, o tempo, as opiniões e os sentimentos dos consumidores.

- Respeitamos a liberdade de escolha, fornecendo de forma clara e correta as informações necessárias para decisões conscientes.

- Rejeitamos o uso de artifícios como vendas casadas e outras formas de imposição ou constrangimento na realização de negócios.

- Adotamos contratos de fácil compreensão para formalizar nossas transações.

28 29

- Fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios e comerciais

- Estimulamos todos os parceiros a compartilhar dos nossos valores e princípios éticos.

- Promovemos o trabalho digno e apoiamos o desenvolvimento sustentável em toda a cadeia de fornecimento.

- Adotamos critérios transparentes de seleção e contratação e cultivamos relacionamentos baseados no profissionalismo e no respeito mútuo.

- Setor público

- Orientamos nosso relacionamento com o setor público pelos princípios da cidadania corporativa.

- Mantemos nossas decisões livres de preferências partidárias ou ideológicas.

- Condicionamos eventuais contribuições a partidos e candidatos políticos às determinações das legislações locais e à conformidade com nossas diretrizes corporativas.

30 31

- Terceiro setor

- Realizamos parcerias com entidades da sociedade civil, visando à promoção da sustentabilidade, o desenvolvimento social e cultural das comunidades e o favorecimento das gerações futuras.

- Condicionamos eventuais contribuições a Organizações Não Governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), entidades filantrópicas e outras associações do gênero ao cumprimento das legislações locais e à conformidade com nossas diretrizes corporativas.

- Concorrentes

- Participamos de associações empresariais com espírito de cooperação e visando o aperfeiçoamento do setor financeiro.

- Agimos em conformidade com os preceitos da livre concorrência e respeitamos a reputação e as opiniões dos nossos concorrentes.

- Prezamos a propriedade intelectual e não utilizamos informações de concorrentes sem sua autorização expressa.

- Mídia

- Reconhecemos e respeitamos o dever da imprensa de informar a opinião pública.

- Baseamos nosso relacionamento com a mídia em princípios de veracidade e independência.

- Não misturamos o dever de informar com ações de marketing e de publicidade.

32 33

Princípio da Excelência

Cultivamos ambientes que propiciem a realização de um trabalho de alta qualidade, relevante para quem o executa, para a instituição e para a sociedade.

34 35

O modo como realizamos nossas tarefas, honramos compromissos e nos comportamos revela o valor que atribuímos aos outros e a nós mesmos, dando indícios de nosso caráter, civilidade e humanidade.

Nossos hábitos e atitudes tanto influenciam positivamente a reputação e a confiança que recebemos quanto geram descrédito, dando origem a insatisfações pessoais e profissionais, que, em casos extremos, podem levar à prática de corrupção e atos ilícitos. Daí a importância de cultivar comportamentos que protegem nossa dignidade pessoal e nos tornem confiáveis aos olhos dos colegas e da empresa.

- Sobre condutas pessoais

- Respeite quem pensa diferente ou discorda de você.

- Lembre que ninguém deve ser discriminado por preferências políticas, sexuais, religiosas ou culturais.
- Não reproduza boatos e maledicências.
- Use o bom senso e a polidez para desfazer mal-entendidos.
- Se errar, não oculte o fato. Esforce-se para mitigar suas eventuais consequências negativas e procure aprender com seus erros.
- Utilize com consciência e responsabilidade os benefícios que recebe, tais como planos de saúde e odontológico, produtos bancários, acesso a clubes e estacionamento, entre outros.
- Participe com pontualidade e dedicação dos treinamentos oferecidos pela instituição.
- Cuide das instalações, recursos, equipamentos e materiais de trabalho e não os utilize para fins particulares.
- Controle o consumo de água, energia, papel, objetos de plástico e materiais de escritório, contribuindo para a preservação do meio ambiente.

36 37

Sobre práticas e relacionamentos profissionais

- Comunique ao gestor ou ao canal competente qualquer transgressão ao Código de Ética Itaú Unibanco.
- Realize seu trabalho de maneira consciente, com integridade, diligência e fidelidade aos interesses do conglomerado.
- Mantenha-se atualizado sobre os avanços de sua área, empenhando-se na obtenção das certificações necessárias e no cumprimento do código de conduta específico de sua profissão.

- Seja cauteloso com as informações a que tem acesso, impedindo seu vazamento.

- Jamais aconselhe, difunda informações ou negocie com base em boatos e rumores.

- Relacionamento com a equipe

Valorize o trabalho em equipe sendo participativo, entregando pontualmente o que foi combinado e compartilhando conhecimentos e informações que não sejam de natureza confidencial.

- Relacionamento com parceiros de negócios e comerciais

Procure conhecer as atividades e a origem dos recursos dos parceiros de negócios, evitando que a instituição involuntariamente contribua com atos ilícitos.

- Relacionamento com clientes e consumidores

Procure os canais competentes para atender solicitações ou resolver conflitos que estejam fora das nossas atribuições.

Combata a lavagem de dinheiro, fraudes e demais atos ilícitos, seguindo as determinações do programa Conheça o seu Cliente.

- Relacionamento com a Mídia

Busque a orientação da assessoria de imprensa antes de participar de entrevistas e programas na mídia.

Abstenha-se de falar em nome do conglomerado ou de suas empresas se não for uma fonte previamente autorizada.

38 39

Sobre a gestão de finanças pessoais

- Previna-se contra desequilíbrios financeiros, pois eles acarretam prejuízos de ordem moral, psicológica, profissional e social.

- Gerencie os negócios pessoais e familiares com planejamento, prudência e responsabilidade.

- Evite a inadimplência.

- Priorize os investimentos de longo prazo e não realize negócios muito arriscados ou oportunistas.

- Use seus recursos financeiros de forma consciente

Sobre empréstimos, comércio e coletas entre colegas

- Evite solicitar ou conceder empréstimos a colegas de trabalho.

- Não compre nem venda qualquer mercadoria nas dependências da organização.

- Garanta participação facultativa e voluntária em coletas para custeio de comemorações ou doações e não divulgue nem registre os valores doados pelos participantes.

Sobre conflitos de interesses

Sempre que os interesses pessoais de um colaborador ou líder empresarial são antagônicos aos da instituição ou dos seus públicos de relacionamento, configura-se um conflito. Essas situações põem em risco nossa integridade e reputação. Por isso, precisam ser administradas com eficiência e transparência, além de prontamente comunicadas aos canais competentes. Confira as atitudes que ajudam a evitar o estabelecimento de conflitos.

40 41

- Proteção das informações e do know-how

As informações e o know-how (conhecimentos, tecnologias, métodos, sistemas, etc.) que circulam internamente são de propriedade do Itaú Unibanco e não podem ser usados para fins particulares nem repassados a terceiros. É preciso cuidado especial com as informações não-públicas (restritas, confidenciais e internas). Seu vazamento pode prejudicar nossos públicos de relacionamento e as relações de confiança que temos com eles.

Utilize nossas informações e know-how apenas em benefício do conglomerado e dos seus públicos de relacionamento.

- Respeite a privacidade dos clientes, mantendo em sigilo suas informações, operações e serviços contratados.

- Proteja e impeça o vazamento de qualquer documento ou informação que possa causar prejuízo ou desconforto a pessoas ou empresas.

- Certifique-se de que outros setores do conglomerado não tenham acesso a informações não-públicas que circulam em sua área.

- Solicite a autorização de um diretor antes de utilizar informações e know-how do Itaú Unibanco em atividades e publicações externas ou de comentá-los em comunidades e veículos da internet.

- Ao se desligar da instituição, não leve cópias de informações, processos ou conhecimentos que sejam propriedade do Itaú Unibanco.

- Operações financeiras pessoais

Baseie seus investimentos, financiamentos e empréstimos em informações públicas, seguindo as legislações e as restrições das políticas, normas e procedimentos internos que proíbem o uso de informações privilegiadas.

- Brindes, presentes e cortesias

Evite aceitar ou oferecer brindes, presentes, gratificações, patrocínios, 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 exigirem uma troca de cortesias, restrinja seu valor ao limite estabelecido anualmente pelo conglomerado, via norma interna.

42 43

- No relacionamento com o setor público, jamais ofereça ou aceite presentes, favores e cortesias de funcionários – concursados ou nomeados – de qualquer instância e instituição, incluindo os ocupantes de cargos políticos e seus partidos.

- Os administradores e colaboradores da Diretoria de Compras do Itaú Unibanco S.A. não devem aceitar nem oferecer qualquer brinde, presente ou cortesia, incluindo os mais simples como: agendas ou canetas.

- Atividades externas

O trabalho em outras organizações como funcionário, prestador de serviço, consultor, diretor ou conselheiro não pode conflitar em nenhum sentido (natureza, propósito, tempo) com sua atividade no conglomerado e deve ser autorizado por um dos colegiados de ética da instituição.

- Relações comerciais

Solicite autorização expressa de um diretor antes de estabelecer relações comerciais particulares com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios ou empresas que mantenham qualquer tipo de relacionamento, interesse ou vínculo com o conglomerado.

- Parentes na empresa

A indicação e a contratação de parentes são permitidas no âmbito da instituição, desde que não resultem em conflitos de interesse potenciais ou presumidos.

No entanto, é vedado o trabalho de parentes até segundo grau em uma mesma superintendência.

As exceções precisam ser analisadas e aprovadas por um colegiado de ética. De qualquer modo, ao indicar um parente, informe sempre ao responsável pela contratação.

44 45

Abrangência e gestão do Código de Ética

Ao difundir nossos valores e orientar os melhores comportamentos e atitudes para diferentes situações do cotidiano corporativo, nosso Código de Ética ajuda a garantir que as políticas e práticas da organização mantenham-se moralmente alinhadas e coerentes com os princípios que defendemos.

Suas diretrizes foram aprovadas pelo Conselho de Administração e fazem parte do Programa de Ética estabelecido pela Comissão Superior de Ética do conglomerado, que também avalia o cumprimento deste Código em todas as instâncias da instituição.

Esse gerenciamento acontece por meio da Consultoria de Ética Corporativa, ligada à área de pessoas.

Por isso, mais do que um simples documento, o Código de Ética é uma ferramenta de trabalho para todos na organização, independentemente de nível hierárquico.

Cabe a cada colaborador, conselheiro ou diretor de uma empresa da Itaú Unibanco Holding S.A., no Brasil e no exterior, agir de acordo com as orientações deste Código.

O efetivo compromisso com nossos Princípios de Ética é a primeira contribuição de cada um para a construção de um banco sólido, perene e capaz de se desenvolver de maneira sustentável e comprometida com seu tempo.

46 47

Comunicação de Desvios Éticos

Cada um de nós é responsável por garantir que o Código de Ética do Itaú Unibanco seja cumprido em todas as instâncias da organização. Administradores e colaboradores devem ficar atentos e comunicar eventuais irregularidades aos canais competentes.

No dia a dia, também podem surgir situações dúbias ou não previstas neste Código e que exigem uma avaliação individualizada.

Seja qual for o caso, o conglomerado mantém canais preparados para receber dúvidas, denúncias, reclamações e sugestões e encaminhar as apurações necessárias.

Os manifestantes serão protegidos contra represálias e as apurações serão conduzidas com profissionalismo, imparcialidade, sigilo e confidencialidade. Manifestações anônimas também serão aceitas. O importante é não se omitir. Se tiver dúvida, pergunte!

Superintendência de Ombudsman: Recebe e encaminha para investigação fatos e práticas contrárias ao Código por parte de colaboradores e administradores de todos os níveis.

Recebe e encaminha para avaliação da Comissão Superior de Ética dúvidas de interpretação sobre o Código, questionamentos sobre situações não previstas, impasses e dilemas éticos e consultas sobre conflitos de interesse.

48 49

Contato:

Telefone: 0800 721 4040 Fax: 0800 721 3030

E-mails externos:

ombudsman@ombudsman.itaunibanco.com.br

e ombudsman.itub@terra.com.br

E-mail interno: ombudsman

Site Intranet: Portal Digital Itaú>Ombudsman>Site / Blog

Correspondência: Caixa Postal: 26517 – CEP 04311-970

Contato pessoal agendado por telefone.

Comitê de Auditoria

Recebe e encaminha para investigação casos de desvios de conduta de administradores; de suspeitas e denúncias de descumprimento legais ou regulamentares; de fraudes e erros em controles internos e em atividades de contabilidade e auditoria.

Contato:

E-mail externo: comite.auditoria@itaunibanco.com.br

E-mail interno: comite auditoria

Correspondência:

Comitê de Auditoria Itaú Unibanco Holding S.A.

Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, 100

Torre Olavo Setubal Piso PM

CEP 04344-902 - São Paulo - SP

50 51

Código de Ética

Itaú Unibanco

52

Este Código de Ética é aplicável a todos os administradores e colaboradores da Itaú Unibanco Holding S.A.

ANEXO C – Código de conduta dos empregados e dirigentes da Caixa

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Este Código de Conduta aplica-se a todos os empregados, inclusive os licenciados, cedidos/requisitados e contratados a termo, bem como aos dirigentes.

Devem ser observadas as disposições contidas neste normativo, sem prejuízo da aplicação do disposto no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e, quando for o caso, o Código de Conduta da Alta Administração Federal.

No exercício das atribuições profissionais, a conduta deve ser pautada por elevados padrões de ética, baseados no respeito, honestidade, compromisso, transparência e responsabilidade.

A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais devem nortear toda e qualquer conduta, seja no exercício das atribuições profissionais ou fora dele.

As condutas devem levar em consideração não somente o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o

inoportuno, mas principalmente o honesto e o desonesto, tendo como fim o bem comum.

O exercício profissional na CAIXA é equiparado à função pública.

PADRÕES GERAIS DE CONDUTA

CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de interesses é a situação gerada pelo confronto entre interesses da CAIXA e interesse pessoal, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar o desempenho da função pública.

Ocorre sempre que interesses pessoais influenciam ou possam influenciar, direta ou indiretamente, nas análises e decisões tomadas quando do exercício das atividades na CAIXA.³

O interesse pessoal é caracterizado pela vontade do empregado ou dirigente em obter qualquer vantagem, imediata ou não, material ou não, em favor próprio ou de parentes, amigos, ou outras pessoas com as quais o empregado ou dirigente tem ou teve relações pessoais, comerciais ou políticas em detrimento da empresa.

A ocorrência de conflito de interesses independe do alcance efetivo do benefício, econômico ou não, pelo empregado.

Suscita conflito de interesses o exercício de atividade particular que:

Implique na prestação de serviços a pessoa física ou jurídica, ou a realização de negócio com pessoa física ou jurídica, que tenha interesse em decisão individual do empregado ou de órgão colegiado da CAIXA do qual faça parte;

Virole o princípio da integral dedicação pelo ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, que exige a precedência das atribuições do cargo ou função pública sobre quaisquer outras atividades;

Possa, por sua natureza, implicar no uso de informação, que não seja de conhecimento público, à qual o empregado tenha acesso em razão do cargo ou função;

Possa provocar dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do empregado.

Para prevenir ou eliminar a ocorrência de conflito de interesses, os empregados obrigam-se a adotar, considerando-se a situação concreta, uma ou mais das seguintes providências:

Abrir mão da atividade particular que gere conflito de interesses;

Solicitar destituição da função se houver conflito de interesses;

Alienar bens e direitos que integram o seu patrimônio e cuja manutenção possa suscitar conflito de interesses;

Transferir a administração dos bens e direitos que possam suscitar conflito de interesses para instituição financeira ou administradora de carteira de valores mobiliários autorizada a funcionar pelo BACEN ou pela CVM, conforme o caso, mediante instrumento contratual que contenha cláusula que vede a interferência do empregado em qualquer decisão de investimento, assim como o seu prévio conhecimento de decisões tomadas pela instituição administradora a respeito da gestão dos bens e direitos.

Na hipótese de conflito de interesses, os empregados e dirigentes devem comunicar sua ocorrência a Comissão de Ética e aos demais membros de órgão colegiado do qual faça parte, em se tratando de decisão coletiva, abstendo-se de votar ou participar da discussão do assunto.

Os empregados deverão também comunicar ao superior hierárquico para ciência.

No caso de adoção das providências referidas acima o empregado ou o dirigente deverá informar a situação e a providência adotada, de maneira

detalhada, à Comissão de Ética da CAIXA que manterá as informações e respectivos documentos em envelope lacrado em caráter sigiloso.

USO, DIVULGAÇÃO E SIGILO DE INFORMAÇÕES

São de uso exclusivo e de propriedade da CAIXA as informações, programas, modelos, documentos e metodologias, desenvolvidos ou em uso pela instituição, mesmo que o empregado ou o dirigente tenha participado de seu desenvolvimento.

No uso, divulgação e sigilo das informações devem ser observadas, ainda, as diretrizes estabelecidas, sem prejuízo das demais normas internas.

Os assuntos referentes à CAIXA são tratados com a imprensa, exclusivamente, pelos dirigentes ou empregados por estes delegados;

É dever do empregado e dirigente:

Guardar sigilo sobre dados, informações e operações da CAIXA, de seus clientes, de empresas coligadas ou subsidiárias, de prestadores de serviços e de fornecedores, que ainda não sejam públicas e das quais tenha conhecimento em razão de sua atuação profissional;

Fornecer informações, nos casos legais e determinação judicial, antecedido de orientação da área jurídica da CAIXA;

Obter prévia e expressa autorização da CAIXA para publicação de estudos, pareceres, pesquisas e demais trabalhos de caráter particular, que envolvam assuntos e/ou informações restritos ou sigilosos;

Não fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

Não disseminar informações difamatórias;

Não permitir o acesso de terceiros a sistemas de informações, operações e bancos de dados de responsabilidade e/ou propriedade da CAIXA, salvo se expressamente autorizado pelo gestor competente.

ATIVIDADE PROFISSIONAL PARALELA

Qualquer atividade profissional paralela deve ser informada à Comissão de Ética da CAIXA e no caso dos empregados deverá ainda ser comunicada à chefia imediata.

A acumulação de cargo ou emprego público na CAIXA poderá ocorrer nos casos do cargo de professor se o empregado exercer cargo técnico ou científico; ou cargo ou emprego privativo de profissional da saúde com profissões regulamentadas; ou outros casos previstos pelo ordenamento constitucional ou legal.

Cargo técnico ou científico, citado no item anterior, é aquele para cujo exercício é exigida habilitação específica de grau universitário ou profissionalizante de 2º grau, não sendo a denominação atribuída ao cargo o suficiente para caracterizá-lo como técnico ou científico.

É vedado ao empregado e dirigente:

Prestar assessoria ou outro tipo de serviços à pessoa jurídica ou física, que possa se beneficiar dos conhecimentos internos e específicos, adquiridos em qualquer área da CAIXA, exceto nos casos autorizados pela CAIXA.

Estabelecer relações comerciais ou profissionais, diretamente ou por terceiros, com cliente da CAIXA, seus controladores e empresas do mesmo grupo econômico.

PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS EXTERNOS

A participação de empregado ou dirigente da CAIXA em atividades externas, tais como seminários, congressos, palestras e eventos semelhantes, no Brasil ou no exterior, pode ser de interesse institucional ou pessoal.

Quando se tratar de evento de interesse institucional as despesas de transporte e estada, bem como as taxas de inscrição, se devidas, devem ser custeadas pela CAIXA.

Excepcionalmente, as despesas de transporte e estada, bem como as taxas de inscrição, poderão ser custeadas pelo patrocinador do evento, se este for:

Organismo internacional do qual o Brasil faça parte;

Governo estrangeiro e suas instituições;

Instituição acadêmica, científica e cultural;

Empresa, entidade ou associação de classe que não possa ser beneficiária de decisão da qual participe o empregado ou dirigente, seja individualmente, seja em caráter coletivo;

Por pessoa física ou jurídica com a qual a CAIXA mantenha relação de negócio, desde que decorra de obrigação contratual previamente assumida perante a CAIXA.

Quando se tratar de evento de interesse pessoal, a participação do empregado ou dirigente em cursos, seminários, congressos ou eventos semelhantes, deve ser custeada pelo próprio empregado ou dirigente.

Excepcionalmente as despesas de remuneração, transporte e estada poderão ser custeadas pelo patrocinador, desde que:

O empregado ou dirigente comunique a Comissão de Ética, antes do evento, as condições aplicáveis à sua participação, inclusive o valor da remuneração, se for o caso;

O promotor do evento não tenha interesse em decisão que possa ser tomada pelo empregado ou dirigente, seja individualmente, seja de caráter coletivo;

Não haja conflito de interesses com o exercício do cargo ou da função;

Não se trate de instituição que mantenha relacionamento ou interesse comercial com a CAIXA.

As atividades externas de interesse pessoal não poderão ser exercidas em prejuízo das atividades normais inerentes ao cargo, exceto quando expressamente autorizadas pela CAIXA;

A publicidade da remuneração e das despesas de transporte e estada será assegurada mediante registro do compromisso na respectiva agenda de trabalho do empregado ou dirigente na página de Acesso à Informação, com explicitação das condições de sua participação pela Comissão de ética.

Nas participações em eventos de interesse pessoal o empregado ou dirigente deve abster-se de comentar fatos ou emitir opiniões de assuntos relacionados à CAIXA.

Quando em representação externa, o empregado ou dirigente deve pautar a realização das atividades do cargo pelo atendimento da missão e dos interesses institucionais.

O empregado ou o dirigente, no seu interesse particular, pode aceitar o convite e o pagamento, desde que a atividade não conflite com o exercício do cargo ou função de confiança, nem se valha de informações privilegiadas e nestes casos é necessária a comunicação à Comissão de Ética.

REDES SOCIAIS

É vedado ao empregado e dirigente:

Publicar nas redes sociais qualquer assunto ofensivo à imagem da CAIXA e de seus empregados;

Utilizar nas redes sociais as logomarcas da CAIXA;

Comentar/compartilhar nas redes sociais quaisquer assuntos de caráter restrito ou sigiloso envolvendo suas atividades na CAIXA;

Publicar/compartilhar nas redes sociais rotinas de trabalho na CAIXA e do funcionamento das unidades da CAIXA;

Publicar nas redes sociais fotos que exponham o interior de pontos de venda;

Manifestar-se em nome da CAIXA nas redes sociais, salvo nas condições previstas em norma.

BRINDES E PRESENTES

É vedado aos empregados e dirigentes, em razão de suas atribuições, aceitar favores, comissões, gratificações, vantagens financeiras ou materiais, doações, brindes ou presentes de qualquer natureza, para si ou para outras pessoas, oferecidos de forma direta ou indireta, resultantes ou não de relacionamentos com a CAIXA e que possam influenciar decisões, facilitar negócios, beneficiar terceiros, ou causar prejuízo de imagem à Empresa.

Incluem-se como itens vedados: convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações.

As vedações previstas nos itens acima se aplicam igualmente ao cônjuge, companheiro ou parente por consanguinidade ou afinidade, em linha reta ou colateral até terceiro grau.

A vedação de que trata o código de conduta se refere ao recebimento de presentes de qualquer valor, em razão do cargo ou função que ocupa o empregado ou dirigente, quando o ofertante for pessoa, empresa ou entidade que:

Tenha interesse pessoal, profissional ou empresarial em decisão que possa ser tomada pelo empregado ou dirigente, individualmente ou de caráter coletivo, em razão do cargo;

Que sejam ofertados de pessoas físicas ou jurídicas que tenham relacionamento com a CAIXA e que possam representar relacionamento impróprio ou prejuízo financeiro ou de reputação para a CAIXA;

Mantenha relação comercial com a CAIXA;

Represente interesse de terceiros, como procurador ou preposto, de pessoas, empresas ou entidades compreendidas nos itens anteriores.

Não se considera presente, para os fins deste código de conduta, aquilo que:

Não tenha valor comercial;

Seja distribuído por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, e que não ultrapassem o valor definido em Resolução da CEP ou outra autoridade;

Seja recebido em situação protocolar, quando o empregado estiver representando a CAIXA e quando houver reciprocidade;

Represente prêmio em dinheiro ou bens concedidos por entidade acadêmica, científica ou cultural, em reconhecimento por sua contribuição de caráter intelectual;

Seja prêmio recebido da CAIXA ou de suas empresas coligadas, subsidiárias e parceiras como reconhecimento ao desempenho para obtenção de resultados empresariais, desde que previamente estabelecidos em campanhas de incentivo e que sejam aprovadas nas instâncias decisórias da CAIXA;

Represente prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, tecnológica ou cultural;

Seja bolsa de estudos vinculada ao aperfeiçoamento profissional ou técnico, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisão que possa ser tomada pelo empregado ou dirigente, em razão do cargo que ocupa.

Para os presentes que, por qualquer razão, não possam ser recusados ou devolvidos sem ônus para o empregado ou para a CAIXA, devem ser adotadas uma das seguintes providências, em razão da natureza do bem, mediante orientação da SURBE01:

Incorporação ao acervo da CAIXA;

Tratando-se de bem de valor histórico, cultural ou artístico, encaminhar ao acervo do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN para que este lhe dê o destino legal adequado;

Nos demais casos, promover a sua doação a entidade de caráter assistencial ou filantrópico reconhecida como de utilidade pública, desde que, tratando-se de bem não perecível, esta se comprometa a aplicar o bem ou o produto da sua alienação em suas atividades fim;

A incorporação de presentes ao patrimônio histórico cultural e artístico, assim como a sua doação a entidade de caráter assistencial ou filantrópico, reconhecida como de utilidade pública, deverá constar da página de Acesso à Informação, para fins de eventual controle.

USO DE BENS E PATRIMÔNIO DA CAIXA

Todo empregado ou dirigente deve zelar pela proteção do patrimônio público, com a adequada utilização das informações, dos bens, equipamentos e demais recursos colocados à disposição para a gestão eficaz dos negócios realizados em nome da CAIXA.

Os recursos materiais e meios de comunicação e instalações colocados à disposição não devem ser utilizados para fins estranhos às suas atividades profissionais.

O empregado não deve usar tecnologias, metodologias, modelos, know-how e outras informações de propriedade da CAIXA ou por ela desenvolvidas ou obtidas, para fins particulares ou repassar a terceiros, mesmo que o empregado tenha participado de seu desenvolvimento.

INVESTIMENTOS PESSOAIS

É vedado ao empregado e dirigente realizar investimentos pessoais cuja remuneração, ou cotação, possa ser afetada por decisão ou fato em que o empregado tenha tido participação, ou conhecimento, ou ainda que tenha obtido informação privilegiada, no exercício de suas atribuições na CAIXA.

NEGOCIAÇÃO COM CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS

O relacionamento com clientes, fornecedores e parceiros deve ser pautado pelos valores éticos e socialmente responsáveis, estabelecidos pela CAIXA, evitando-se situações que possam caracterizar o conflito de interesses.

Nos contatos profissionais com representantes de fornecedores ou clientes, o empregado deve preferencialmente estar acompanhado por um segundo empregado indicado pela chefia imediata.

É dever do empregado e dirigente:

Observar a Política Ambiental Corporativa nas suas ações de negociação com fornecedores;

Atuar com isenção e profissionalismo, rejeitando qualquer tentativa ou mesmo aparência de favorecimento no trato com fornecedores;

Comunicar-se com fornecedores preferencialmente nas dependências da CAIXA, de forma clara e objetiva utilizando prioritariamente o telefone ou e-mail comercial.

NEPOTISMO

É vedado nomear para o exercício de Função Gratificada, empregado familiar da autoridade competente pela designação ou ter familiar sob subordinação direta.

É considerado familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau:

Filhos, netos, bisnetos, pais, avôs e bisavôs;

Irmãos, tios e sobrinhos;

Irmãos do cônjuge ou do companheiro;

Sogros, genros e noras;

Cônjuge de: irmãos, tios, sobrinhos, netos e bisnetos.

OUTRAS CONDUTAS

É dever do empregado e dirigente:

Pautar o relacionamento com entidades do terceiro setor na observação dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficácia, assegurando ampla transparência de informação à sociedade.

Jamais atrair clientes, ou manter os atuais, mediante o oferecimento de benefícios não permitidos pelos normativos vigentes.

Evitar comportamento que prejudique o ambiente de trabalho e formulação de críticas à reputação de colegas, superiores e à CAIXA, utilizando os canais adequados para suas eventuais manifestações, de maneira fundamentada.

Denunciar, por meio dos canais disponibilizados pela CAIXA, quaisquer atos contrários ao interesse público, a esse código e ao código de ética da CAIXA, comportamentos que revelem indícios de corrupção e situações

irregulares que favoreçam conflito de interesses, praticados por superiores hierárquicos, colegas, contratados ou prestadores de serviços.

Para esses casos serão garantidos o sigilo e confidencialidade das informações prestadas.

E vedado ao empregado e dirigente:

Adotar práticas que contribuam para a corrupção e a lavagem de dinheiro;

Oferecer ou receber suborno, inclusive em relacionamentos internacionais, mesmo que a prática não seja vedada no país onde se desenvolve o relacionamento comercial;

Praticar qualquer tipo de assédio, mediante conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça;

Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro empregador para o mesmo fim;

Desviar colega, prestador de serviço, estagiário ou jovem aprendiz para atendimento a interesse particular;

Contratar fornecedores e/ou estabelecer parcerias que pratiquem trabalho infantil, escravo ou análogo, que adotem práticas contrárias à Carta Internacional dos Direitos Humanos, assim como aos Estatutos do Idoso e da Criança e do Adolescente.

PADRÕES ESPECÍFICOS DE CONDUTA

O empregado e dirigente da CAIXA, para o exercício de atividades na alta administração, unidade responsável pela administração e gestão de ativos de terceiros e Vice-Presidência de Controladoria e Riscos, sem prejuízo da

aplicação do disposto nos Padrões Gerais de Conduta previstos neste código, observará ainda as seguintes condutas:

ALTA ADMINISTRAÇÃO

Cientes de todos os termos e conseqüências do presente Código, a alta administração da CAIXA deve pautar suas ações como exemplo de conduta proba, honesta, eficiente, ética e moral para todos os empregados, clientes e cidadãos.

Por ocasião de eventual procedimento administrativo com intuito de apurar situações de possível conflito de interesses ou descumprimento de normas ou leis, as autoridades da alta administração da CAIXA autorizam acessos aos seus dados fiscais, bancários, telefônicos e de dados, pertinentes ao objeto da apuração, sempre que a autoridade responsável pela instauração do procedimento administrativo assim determinar, nos estritos limites do necessário para os esclarecimentos dos fatos.

As informações obtidas restarão protegidas por sigilo e não serão reveladas sem o consentimento dos interessados, salvo os casos legalmente previstos.

Deveres da alta administração:

O membro da alta administração que mantiver participação superior a cinco por cento do capital de qualquer sociedade deverá informar tal fato à Comissão de Ética da CAIXA;

O membro da alta administração que receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada deverá informar tal fato à Comissão de Ética da CAIXA, exceto remuneração proveniente de participação em conselhos de empresas em que a CAIXA detenha participação societária ou direito de indicar representantes.

O membro da alta administração não poderá receber transporte, hospedagem ou quaisquer favores de particulares de forma a permitir situação que possa gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade;

Essas situações deverão ser comunicadas à Comissão de Ética da CAIXA.

Os membros da alta administração deverão abster-se de exercer trabalho ou prestar serviços de consultoria, de assessoria, de assistência técnica e de treinamento, exceto nas atividades de magistério e nas situações analisadas e aprovadas pela Comissão de Ética da CAIXA;

Os membros da alta administração deverão tomar uma das seguintes providências, em relação aos seus investimentos privados:

Manter inalteradas, a partir da sua indicação, as suas posições subordinando qualquer mudança à comunicação prévia e fundamentada à Comissão de Ética da CAIXA;

Contratar administrador independente que passe a fazer a gestão desses investimentos, de forma equivalente a um blindtrust.

Excetua-se desse procedimento aplicações em produtos bancários ou financeiros com padrões e normas pré-estabelecidas e ofertadas ao público em geral.

É expressamente vedado:

O investimento em bens cujo valor ou cotação possa ser afetado por decisão ou política governamental ou relacionamentos comerciais mantidos pela CAIXA a respeito da qual o membro da alta administração tenha informações privilegiadas, em razão do cargo ou função;

Utilizar informações privilegiadas para qualquer fim, ou se valer do cargo ou função que ocupa, em benefício próprio ou de terceiros;

Comentar com terceiros assuntos internos que envolvam informações confidenciais ou que possam vir a antecipar algum comportamento do mercado;

Usar, em proveito próprio ou de terceiros, de informação privilegiada, ainda que após seu desligamento do cargo ou função.

A alta direção da CAIXA deverá divulgar e manter arquivada na respectiva Consultoria, na forma que for estabelecida pela Comissão de Ética da CAIXA, a agenda de reuniões e encontros com pessoas físicas e jurídicas que tenham qualquer tipo de interesse junto à CAIXA, mantendo registro sumário das matérias tratadas, bem como informando necessariamente o nome do acompanhante e relação das pessoas presentes, que ficarão disponíveis para exame pela Comissão de Ética da CAIXA;

No relacionamento com outros órgãos públicos e privados, empresas e outras entidades, os membros da alta administração deverão esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado;

As eventuais divergências entre os membros da alta administração serão resolvidas internamente, mediante coordenação administrativa, não lhes cabendo manifestar-se publicamente sobre matéria que não seja afeta a sua área de competência;

É vedado aos membros da alta direção opinar publicamente a respeito:

Da honorabilidade e do desempenho funcional de outros membros ou das autoridades públicas federais;

Do mérito de questão que lhe será submetida, para decisão individual ou em órgão colegiado.

As propostas de trabalho ou de negócio futuro no setor privado, bem como qualquer negociação que envolva conflito de interesses, deverão ser imediatamente informadas a Comissão de Ética da CAIXA, independentemente da sua aceitação ou rejeição;

Após deixar o cargo, os membros da alta administração não poderão desenvolver nenhum tipo de atividade profissional que eventualmente possam ensejar conflito de interesses com as atividades desenvolvidas na CAIXA.

O prazo do impedimento será de quatro meses, contados da exoneração.

Todo ato de posse ou investidura em função dos membros da alta administração deverá ser acompanhado da assinatura do termo de ciência e concordância com as normas estabelecidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, pelo Código de Ética da CAIXA e por este código.

Em caso de dúvida, o membro deverá solicitar informações adicionais e esclarecimentos a Comissão de Ética da CAIXA.

GESTÃO DE ATIVOS DE TERCEIROS

Os padrões de conduta a seguir definidos se destinam aos empregados lotados nas unidades subordinadas à unidade responsável pela administração e gestão de ativos de terceiros, nas atividades administrativas e de negócios realizados em nome da CAIXA, em suas dependências ou fora dela, no intuito de preservar a excelência da qualidade, a ética e o profissionalismo na gestão e administração dos recursos de terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, aplicados em Fundos de Investimento.¹⁶

Obter prévia e expressa autorização da unidade responsável pela gestão de ativo de terceiros na CAIXA para publicação de estudos, pareceres, pesquisas e demais trabalhos de sua autoria, que envolvam assuntos relacionados às atividades daquela área.

Cumprir estritamente todas as normas legais e regulamentares emanadas de entidades governamentais – CMN, BACEN, SUSEP, SPC e CVM, além das adotadas pela ABAMEC, APIMEC, ANDIMA – atual ANBIMA, Bolsa de Valores e demais entidades que regulem suas atividades profissionais.

Acatar a legislação específica aplicável a administradores e acionistas controladores, referente à Lei 6.404, no tocante à guarda de sigilo e à utilização de informações privilegiadas, para si ou para outrem, sobre ato ou fato relevante ainda não divulgado ao mercado.

São entendidos como atos ou fatos relevantes todos aqueles capazes de influir de modo ponderável:

Na cotação dos valores mobiliários de emissão de companhia aberta;

Na decisão de investidores em negociar com aqueles valores mobiliários;

Na determinação dos investidores exercerem quaisquer direitos inerentes à condição de titular de valores mobiliários emitidos pela companhia.

Ter sempre fundamentos para recomendar um investimento ou realizá-lo, mantendo dados apropriados que sustentem a sua razoabilidade, distinguindo fatos de opiniões ao apresentar recomendações de investimentos.

A fundamentação é submetida aos Comitês para ratificação ou não das recomendações.

Ao tomar uma decisão de investimento ou fazer uma recomendação, levar sempre em consideração as características individuais dos produtos para o qual é feita a recomendação ou tomada de decisão de investimento.

Priorizar e dispensar tratamento equitativo a esses produtos na divulgação e alteração de recomendações ou na tomada de decisões de investimento.

Ao fazer uma recomendação ou tomar decisão de investimento, revelar ao seu empregador e seus clientes qualquer conflito de interesses quanto à recomendação ou decisão de investimento tomada.

É responsabilidade profissional e pessoal o compromisso de atuação com integridade pessoal, de forma a colaborar com a construção de um mercado cada vez mais eficaz e seguro, não se permitindo:

Criar condições falsas de demanda ou de oferta que possam influenciar nos preços ou taxas;

Alterar preços ou taxas em decorrência de boatos;

Alterar ou interromper, sem justificção ou determinação legal, a normalidade das operações de mercado.

Participar de Conselhos de Administração ou Conselho Fiscal de empresas, mediante indicação aprovada por órgãos deliberativos da CAIXA, na representação dos interesses dos fundos de investimento, administrados ou geridos pela CAIXA, nos termos da Lei.

É vedado aos empregados da unidade responsável pela administração e gestão de ativos de terceiros:

Adquirir diretamente ou por meio de terceiros:

Cotas de fundos de investimento geridos ou administrados pela CAIXA, exceto aplicações em FMP e fundos fechados regulados pela Instrução CVM nº. 409/04, estes últimos desde que previamente autorizados pela Comissão de Ética da CAIXA à época do lançamento, com a indicação de elementos suficientes para demonstrar a completa ausência e impossibilidade de obtenção de informações privilegiadas, capazes de colocar os empregados da unidade responsável pela administração e gestão de ativos de terceiros em situação de vantagem em relação aos demais investidores;

Títulos de renda fixa, exceto os de emissão da CAIXA e compra direta de títulos por meio do “Tesouro Direto”;

18

Ações, exceto por meio de clube de investimento destinado exclusivamente para aplicações de empregados lotados na unidade responsável pela administração e gestão de ativos de terceiros;

Derivativos.

Comentar com terceiros assuntos internos que envolvam informações confidenciais ou que possam vir a antecipar algum comportamento do mercado.

Usar, em proveito próprio ou de terceiros, de informação privilegiada, ainda que após seu desligamento do cargo ou função.

Efetuar ou receber ligações por meio de telefone móvel, no recinto da mesa de operações.

Ter participação societária em empresas que tenham como objetivo serviços ou produtos ligados ao mercado financeiro ou prestar serviços de consultoria em atividades correlatas ao mercado financeiro, que gerem conflitos ou potenciais conflitos de interesses em relação às atividades exercidas na CAIXA.

CONTROLADORIA E RISCOS

O empregado não deve manifestar-se previamente sobre matéria sujeita a sua decisão ou de cujo processo decisório venha a participar, a não ser com as pessoas que participam ou participarão conjuntamente da análise da matéria.

As informações obtidas no processo de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD) não devem ser utilizadas/compartilhadas externa ou internamente.

As atividades de controladoria e riscos não devem ser desempenhadas por um mesmo empregado que atue em atividades negociais, de modo a resguardar a isenção de opinião e a integridade do empregado e da CAIXA.

O empregado da área de avaliação de riscos que participa das decisões para atribuição de rating e limites para empresas e operações de crédito não deve participar de negociações e estruturação de operações com clientes.¹⁹

O empregado que atua na PLD deve preservar o sigilo das comunicações efetuadas às autoridades responsáveis, sem revelar ou dar ciência da ocorrência aos clientes ou envolvidos.

O empregado que atua na PLD deve preservar o sigilo das partes envolvidas em denúncias.

ANEXO D – Código de Conduta e Ética Neogrid

ÍNDICE

1.Introdução.....	3
3.Responsabilidade com a Conformidade	5
4.Prevenção e tratamento de fraudes.....	5
5.Relacionamento com os colaboradores.....	5
6.Relacionamento com os Clientes.....	6
7.Relacionamento com Acionistas.....	7
8.Relacionamento com a Sociedade.....	7
9.Relacionamento com os Fornecedores.....	7
10.Relacionamento com o Governo.....	7

11.Relacionamento com a Concorrência.....	8
12.Relacionamento com a Mídia.....	8
13.Conflitos de interesses.....	8
14.Informações confidenciais e privilegiadas.....	9
15.Segurança da Informação/Recursos da empresa.....	10
16.Exatidão dos registros financeiros.....	11
17.Segurança, saúde e meio ambiente.....	12
18.Conduita em caso de crises.....	12
19.Gestão do Código de Conduta e Procedimentos Gerais.....	13

3

1. Introdução

A NeoGrid, empresa do segmento de soluções de negócios para a cadeia de suprimentos e demanda, tem em seu portfólio de clientes os maiores varejistas do mundo. Atua nesse segmento desde 1999 com a missão de: “Melhorar a competitividade de nossos clientes com o compromisso de entregar resultados quantificáveis por meio do fornecimento de soluções inovadoras para a cadeia de suprimento e demanda.”

Acreditamos que a confiança na empresa permite sua perpetuidade, por isso atuamos na preservação dos conhecimentos acumulados, na capacitação para inovar, no desenvolvimento das competências de nossos colaboradores, na reputação de nossa imagem e na manutenção dos relacionamentos com as partes interessadas, doravante denominadas

“stakeholders”: colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, sociedade, concorrentes, governo.

É indispensável refletir sobre o impacto que nossas decisões geram nesses públicos de interesse, e como influenciam a nossa empresa no longo prazo.

As atitudes e posturas dos colaboradores devem ser inquestionáveis do ponto de vista ético, seguindo padrões de integridade pessoal e conduta profissional que preservem a si próprios e à empresa de riscos financeiros, legais e de imagem, entre outros.

O Código de Conduta e Ética orienta as ações de nossos colaboradores visando a coerência de atitudes e estímulo à prática dos Valores NeoGrid:

Relações Ganha-Ganha: Relações benéficas com todas as partes interessadas:

- Entre a NeoGrid e seus Clientes;
- Entre a NeoGrid e seus Colaboradores;
- Entre a NeoGrid e seus Acionistas;
- Entre a NeoGrid e seus Fornecedores.

Melhoria Contínua: Constante aperfeiçoamento em processos com foco na realização de nossa Missão e Visão. O colaborador deve ser cuidadoso em não gastar o tempo em processos, que embora tenham o potencial de melhoria, não agregam valor a nossa Missão e Visão.

Sustentabilidade Financeira, Social e Ambiental: Capacidade de existir hoje e no futuro em áreas relacionadas com a saúde financeira, equilíbrio social e sustentabilidade ambiental;

Agilidade: Capacidade para tomar decisões mais rápidas e mais seguras do que a nossa concorrência;

Frugalidade: O estilo de vida frugal é praticado por aqueles que usam de forma racional seus recursos visando extrair o máximo possível destes. Estratégias comuns de frugalidade incluem a redução de resíduos, evitando hábitos caros, buscando eficiência, evitando desperdícios, além de estar bem informado sobre as circunstâncias de mercado locais e também sobre a realidade dos produtos e serviços NeoGrid.

4

2. Carta do Presidente

Com base em nossos valores organizacionais, foi criado esse Código de Ética e Conduta. Buscamos com isso fortalecer os princípios e crenças com as quais construímos nossa organização no passado, presente futuro.

A busca pela excelência operacional, elemento chave na conquista de nossos objetivos organizacionais, exige de cada um de nós uma conduta ética e engajada em coerência com esses valores, o que ocorrerá somente quando, individualmente, compartilharmos estes princípios em nossas vidas.

O Código não tem como objetivo abranger todas as situações, ou estabelecer todas as regras, para isto existem políticas, práticas e procedimentos complementares disseminados pela empresa. Contudo, por meio deste, fortalecemos a observância e o cumprimento dos controles que nos garante adequada Governança Corporativa.

Todos os dias somos avaliados por nossos clientes, fornecedores, parceiros, colegas e acionistas, não apenas por aquilo que fazemos, mas também pela forma como o fazemos. Ao ler este Código, tenha em mente as diretrizes de sua unidade e departamento, familiarize-se com elas e aplique-as em seu dia-a-dia.

Desejo a você uma boa leitura!

5

3. Responsabilidade com a Conformidade

O Código de Conduta e Ética se aplica a todos os colaboradores, sem distinção de nível hierárquico, tem como função básica assegurar o relacionamento ético e transparente com nossos stakeholders, definir parâmetros de atuação e compartilhar práticas e valores.

Garantir a aplicação prática dos princípios e diretrizes aqui descritos às nossas atividades diárias é essencial à realização de nossa visão e a perenidade do nosso negócio.

As lideranças desempenham um papel adicional: Devem transmitir a mensagem de integridade - demonstrando continuamente - através de palavras e ações, o compromisso com o mais alto padrão ético e o comprometimento com a efetiva disseminação e entendimento dessa mensagem por parte dos profissionais.

Servir de exemplo é essencial, assim como estar disponível para os colaboradores com dúvidas relativas à ética ou com o intuito de comunicar eventuais transgressões.

4. Prevenção e tratamento de fraudes

A NeoGrid repudia qualquer tipo de atividade fraudulenta de colaboradores e parceiros, bem como de qualquer público de seu relacionamento. Consideram-se atividades fraudulentas: falsificação de qualquer natureza, desvio de recursos, apropriação indébita, roubo, uso pessoal inadequado de ativos da empresa ou utilização desses em benefício próprio, corrupção ativa e passiva, pagamentos e recebimentos questionáveis e improbidade administrativa.

As fraudes devem ser comunicadas, imediatamente, à Comissão de Ética.

5. Relacionamento com os colaboradores

É compromisso da NeoGrid desenvolver um ambiente de trabalho saudável, organizado e harmonioso, visando a valorização do ser humano e o seu bem-estar, com foco em princípios de confiança, respeito e equidade.

Todos nós, colaboradores, somos clientes e fornecedores internos e, portanto, merecedores de respeito, independentemente de cargos ocupados ou tempo de atuação na empresa. A NeoGrid acredita que a manifestação de críticas e sugestões de seus colaboradores contribui para seu aprimoramento.

Por considerar seus colaboradores um bem indispensável, a NeoGrid reconhece que o valor inerente deste bem está refletido na habilidade, integridade, conhecimento e capacidade de execução de seus colaboradores. Para recrutar e reter colaboradores de alto padrão, que reflitam estes valores, a NeoGrid possui as seguintes diretrizes:

- Propiciar um ambiente no qual os colaboradores cumpram o Código de Conduta e Ética e tenham uma postura justa, honesta, íntegra e profissional no desempenho de suas funções e em todos os seus relacionamentos de negócios;

6

- Disponibilizar canais formais para acolher e processar as sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão;

- Disponibilizar periodicamente informações relativas a empresa e seus colaboradores, preservando o direito de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes;

- Não admitir qualquer conduta que possa criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador e ofensivo; assim, qualquer atitude ou conduta que se configure como ofensiva à moral ou à integridade física tais como assédio moral e sexual;

- Cumprir e fazer cumprir as políticas de Recursos Humanos, oferecendo oportunidades iguais de trabalho a todos aqueles que integram a empresa.

Manter um ambiente de trabalho profissional seguro e sem discriminação, portanto, é um princípio fundamental de nossa organização, assim como buscar o tratamento igualitário das pessoas, independentemente de sua cor, sexo, orientação sexual, religião, origem, classe social, idade ou capacidade física.

Cada colaborador é, além de executor, fiscal e replicador das políticas corporativas.

Assédio moral ou sexual.

Assédio, ameaças, intimidação física ou comentários difamatórios, constrangem, humilham e destroem a auto-estima pessoal e principalmente a coesão organizacional. Por isso, a NeoGrid desaprova esse tipo de comportamento e adverte que tais atos são passíveis de processos judiciais.

Cumprimento das leis

O cumprimento à legislação do país é premissa para todos os colaboradores da NeoGrid. Os assuntos comerciais e o exercício de suas atividades devem sempre estar de acordo com as leis e regulamentações vigentes, bem como com as políticas e normas internas da empresa.

6. Relacionamento com os Clientes

A NeoGrid está comprometida com o desenvolvimento de relacionamentos duradouros e sustentáveis com seus clientes.

O foco dos colaboradores deve estar no compromisso com a satisfação dos clientes, fornecendo respostas e soluções adequadas e nos prazos estabelecidos, sempre em conformidade com os objetivos da organização e sem prejudicá-los de forma direta ou indireta.

O relacionamento entre colaboradores e clientes deve ser pautado na honestidade, ética, transparência, tratamento imparcial, sigilo e objetividade, sem interesses pessoais.

7

7. Relacionamento com Acionistas

A organização busca aperfeiçoar continuamente práticas de Governança Corporativa. Isto quer dizer que a NeoGrid respeita o princípio de igualdade de tratamento entre seus acionistas, é transparente na distribuição de dividendos, nos demonstrativos da situação econômico-financeira e é pró-ativa na disponibilização de informações por meio de colaboradores autorizados.

8. Relacionamento com a Sociedade

A NeoGrid preza pela responsabilidade social desde sua relação com seus colaboradores até o incentivo e apoio a participação em projetos sociais e culturais e em atividades que promovam o desenvolvimento do sentimento de cidadania.

A NeoGrid se preocupa com o meio ambiente e apóia iniciativas para sua preservação.

9. Relacionamento com os Fornecedores

O relacionamento da NeoGrid com seus fornecedores e prestadores de serviço é norteado por princípios éticos, respeito às leis e às normas vigentes. A integridade e a boa reputação são fatores fundamentais para o estabelecimento deste relacionamento. A NeoGrid tem compromisso com seus fornecedores em relação à lisura nos processos de compra e contratação de produtos e serviços, bem como no que diz respeito à segurança dos dados e ao direito de propriedade, própria e de terceiros.

A seleção e contratação de prestadores de serviços e fornecedores são realizadas com base em critérios técnicos, profissionais e éticos, por meio de

processo formal. Nenhum colaborador solicitará ou receberá propinas, pagamentos impróprios, presentes ou doações de terceiros que possam influenciar nas decisões de negócios por ele tomadas em nome da empresa.

10. Relacionamento com o Governo

A NeoGrid manterá um alto nível de integridade na relação com representantes do governo. Os representantes dos órgãos públicos devidamente identificados por credenciais recebem tratamento profissional e isento, tornando-se disponíveis aos mesmos, sempre que solicitados, as informações, dados e registros pertinentes e exigidos por lei.

8

11. Relacionamento com a Concorrência

A concorrência é considerada saudável, desde que seja leal. O relacionamento da NeoGrid com seus concorrentes é pautado na adoção de práticas concorrenciais éticas e leais e na estrita observância da lei, sendo vetado o comportamento predatório ou desonesto.

Dessa forma, todos os colaboradores devem se comportar cordialmente no relacionamento com a concorrência. A obtenção de informações deve ocorrer de maneira lícita e transparente a fim de não expor os negócios perante a concorrência, preservando o sigilo das informações em seu poder.

Todas as instituições devem ser tratadas com o mesmo respeito com que a organização espera ser tratada.

12. Relacionamento com a Mídia

A empresa, comprometida com seus clientes, acionistas e comunidade em geral, mantém um canal aberto com a imprensa, tornando disponíveis as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas ações. A empresa não divulgará nenhuma informação referente aos seus clientes, a menos que devidamente autorizada pelas pessoas envolvidas.

É dever de todos os colaboradores e prestadores de serviços zelarem pela imagem e reputação da empresa. Nesse sentido, todo contato profissional com mídias sociais ou qualquer órgão de imprensa deverá, obrigatoriamente, ser autorizado previamente pela área de Marketing Corporativo, não sendo permitido a nenhum colaborador dar qualquer tipo de entrevista ou consentir tomada de imagem sua ou de seu local de trabalho, seja em vídeo, fotografia ou qualquer outra maneira de registro e publicação, sem a necessária autorização.

O uso de redes sociais/profissionais, publicações, vídeos on-line e e-mail, que possam direta ou indiretamente ferir qualquer dos valores e princípios da organização estão sujeitos a sanções e penalidades previstas nesse documento.

13. Conflitos de interesses

A comercialização de mercadorias (vendas de cosméticos, roupas, bijuterias, entre outros) no ambiente de trabalho em horário comercial não é permitida, por apresentar restrições legais e prejudicar o trabalho do próprio colaborador e de seus colegas.

É vetado ao colaborador facilitar a entrada de terceiros nas instalações da organização com o intuito de praticar atividades alheias às praticadas pela empresa, como, por exemplo, o comércio informal.

O trabalho ou o envolvimento de negócios fora da empresa, por parte do colaborador, deve ser notificado pelo colaborador ao seu gerente a fim de evitar possíveis conflitos de interesse entre o colaborador e os negócios da empresa. Os exemplos a seguir são ilustrativos de situações a serem evitadas:

- Subordinação direta entre membros da mesma família ou entre casais;

- O trabalho ou o envolvimento de negócios fora da empresa, por parte do colaborador, deve ser notificado pelo colaborador ao seu gerente a fim de evitar possíveis conflitos de interesse entre o colaborador e os negócios da empresa. Os exemplos a seguir são ilustrativos de situações a serem evitadas:

- Subordinação direta entre membros da mesma família ou entre casais;

- Apropriação indébita de oportunidades de negócios ou de oportunidades de negócios em potencial por parte de um funcionário;

- Conduzir negócios pessoais dentro do horário de expediente ou utilizando as instalações e equipamentos da empresa para tal fim;

- O ponto-chave para uma resolução bem sucedida de qualquer situação de Conflito de Interesse é a revelação prévia.

Contratação de empresa com interesse particular

Não é prática aceitável influenciar ou determinar a contratação de empresas fornecedoras de produtos e serviços nas quais colaboradores ou pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal tenham interesse ou participação, direta ou indireta.

14. Informações confidenciais e privilegiadas

Informação é um dos principais ativos de competitividade da organização, portanto é preciso zelar pela rigorosa confidencialidade em relação aos negócios, clientes, colaboradores e fornecedores.

Cada colaborador é corresponsável por assegurar que as informações fornecidas a terceiros sejam completas, exatas e a elas seja atribuído tratamento confidencial e sigiloso quando não autorizada sua divulgação. Esta regra se aplica a relatórios impressos, cheques, informações financeiras, planejamento estratégico, conversas telefônicas, arquivos de computadores e mensagens de correio eletrônico ou qualquer outro meio.

Os colaboradores da NeoGrid manterão em sigilo as informações confidenciais a que tiverem acesso no curso de suas atividades, de acordo com o Termo de Confidencialidade.

Cada colaborador terá o mínimo de informações confidenciais necessárias para o exercício de sua função.

Toda informação obtida como consequência do desempenho de atividades na NeoGrid é confidencial, a menos que se trate de informação já divulgada ao mercado (informação pública).

Direitos autorais

A utilização de cópias ilegais de conteúdos de qualquer gênero, para uso pessoal ou profissional, não é permitida. A violação dessas regras expõe a organização a riscos legais, financeiros e de imagem e é passiva das penalidades cíveis bem como as descritas nesse código e em políticas específicas.

10

15. Segurança da Informação/Recursos da empresa

Os colaboradores costumam lidar com informações confidenciais da organização e de seus clientes, portanto, é esperado dos mesmos que seja mantido o devido sigilo e respeito às regras de confidencialidade de cada uma das partes, de acordo com a Política de Segurança.

Todos os colaboradores são responsáveis pela guarda, zelo e conservação de ativos e propriedades da NeoGrid, principalmente aqueles de uso pessoal, disponibilizados exclusivamente para suas atividades.

Os ativos da organização utilizados pelos colaboradores não devem servir para obtenção de vantagens ilícitas ou indevidas, pessoais ou para terceiros, direta ou indiretamente.

A organização possui diferentes tipos de ativos, sendo eles:

- Ativos intelectuais: propriedade intelectual que inclui softwares, documentos, metodologias e processos produzidos pelos colaboradores para suportar os negócios da organização;
- Ativos físicos: documentos, mobília, instalações, equipamentos, suprimentos, etc.;
- Ativos intangíveis: como nossa identidade corporativa e reputação, know-how, tecnologia, metodologias.

É permitido o uso moderado de recursos para fins particulares, desde que não comprometa o desempenho e a produtividade dos colaboradores, bem como não acarrete em custos extras para a corporação.

Recursos de tecnologia

Cada colaborador é responsável pelo uso correto e pela manutenção dos ativos de TI, softwares e sistemas colocados à sua disposição para execução de suas atividades.

Todas as tentativas de acesso ilegal aos sistemas de informação são registradas, monitoradas e podem ser auditadas sem aviso prévio.

Armazenamento de arquivos

Os ativos de TI devem ser utilizados exclusivamente para a condução dos negócios da organização. Eventuais arquivos particulares não devem ser armazenados nos servidores e estações (desktops ou laptops) da NeoGrid e estão sob inteira responsabilidade do colaborador - ou seja, a empresa não se responsabiliza pelo conteúdo, manutenção, backup, cópia e recuperação desses arquivos, podendo estes serem descartados pela empresa sem aviso prévio.

Senhas

Cada colaborador é responsável pela utilização das senhas de acesso à rede corporativa e demais sistemas corporativos a ele concedidas, sendo

todas de uso pessoal e intransferível, não devendo ser divulgadas a terceiros em hipótese alguma.

11

É responsabilidade de cada colaborador ser diligente com o manuseio de suas senhas. Atitudes como anotar as senhas corporativas em papéis de fácil acesso, dizê-la em voz alta ou por telefone e escrever em e-mails representam ameaça e a organização tomará medidas para que isto seja evitado.

As senhas utilizadas para acesso aos sistemas internos não são de propriedade do colaborador, e sim da empresa.

Monitoramento do uso de internet e e-mail

A utilização da internet a partir de equipamentos da empresa é monitorada pela organização com propósitos de segurança. O monitoramento pode ser efetuado por meio de telas, filtros, endereços dos sites visitados, e-mail e palavras-chave pesquisadas.

Não é facultado ao colaborador direito de privacidade nesse sistema.

O uso da internet ou e-mail deverá restringir-se às atividades relacionadas aos negócios da organização.

Contudo, é permitido ao colaborador o uso moderado desses recursos para fins particulares desde que dirigido ao aumento de produtividade e à atualização de conhecimento, como o acesso a sites de Bancos, agências de notícias e troca de mensagens que visem à racionalização de tempo e recursos.

Através do recurso de e-mail e telefone corporativo (móvel ou não), o colaborador fala em nome da empresa. A propriedade das mensagens trocadas e das conversas é exclusiva da NeoGrid e a empresa auditará

– sem aviso prévio – as conversas e mensagens trocadas pelos colaboradores se assim achar necessário. É proibido o uso de telefonia corporativa e e-mails para disseminar assuntos que ferem os valores e princípios da NeoGrid ou que tragam algum prejuízo a companhia, seja este tangível ou não.

A NeoGrid não permite a utilização da internet e e-mail para acessos não autorizados a computadores, redes, bancos de dados ou a informações guardadas eletronicamente, bem como o acesso a sites de conteúdo ofensivo ou inadequado ao ambiente de trabalho e troca de mensagens com declarações ofensivas ou inapropriadas.

16. Exatidão dos registros financeiros

Transparência, ética e honestidade devem ser os pontos de partida de todos os procedimentos que envolvam a elaboração e manutenção de todos os nossos controles e registros.

Os colaboradores envolvidos devem elaborar relatórios financeiros confiáveis para eficientemente apoiar a direção dos negócios da empresa.

As normas e práticas de contabilidade da NeoGrid devem ser rigorosamente observadas, gerando registros e relatórios consistentes, permitindo uma base uniforme de avaliação e divulgação das operações da empresa quando necessário.

12

17. Segurança, saúde e meio ambiente

A NeoGrid conduzirá seus negócios de maneira a propiciar um ambiente seguro aos seus colaboradores e a respeitar o meio ambiente. Está comprometida com a melhoria contínua até atingir um patamar livre de incidentes e cumprindo todas as leis e regulamentos de segurança, saúde e meio ambiente aplicáveis. Este compromisso se estende às iniciativas tomadas

para reduzir e eliminar os riscos à integridade física dos colaboradores no local de trabalho e de prevenção contra desperdício de recursos.

Violência no local de trabalho, incluindo ameaças, comportamento ameaçador, assédio, intimidação e condutas similares não serão toleradas.

Armas de fogo não são permitidas em nenhuma instalação da Empresa.

A NeoGrid se compromete a disponibilizar um ambiente seguro e adequado para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como para possibilitar o convívio saudável dos colaboradores.

18. Conduta em caso de crises

A NeoGrid tem uma função crítica nas operações de seus clientes, o que representa um grande impacto em casos de indisponibilidade dos serviços ofertados. É necessário que haja um posicionamento coerente por parte da empresa em casos de crise, e isto afeta todos os colaboradores:

- Diante de um incidente que afete a disponibilidade de nossos serviços ao cliente (independente da gravidade e do grau de impacto), todos os colaboradores que atendem os afetados devem estar alinhados sobre as informações a serem repassadas aos clientes/demais envolvidos, viabilizando um posicionamento coerente e confiável. Deve-se sempre procurar seu superior imediato no caso de dúvida em relação às informações a serem divulgadas;

- Nos casos em que houver grande impacto, a Alta Direção definirá o posicionamento oficial da empresa.

Cabe aos colaboradores que atendem os afetados aguardarem o devido posicionamento e somente repassá-lo aos stakeholders quando autorizados;

- Todos os colaboradores devem ter consciência de que as informações de uma crise são altamente sensíveis, cabendo apenas a Alta

Direção emitir pronunciamento em nome da empresa. O uso de meios de comunicação em massa para disseminar qualquer informação não autorizada (tais como mídias sociais) é expressamente proibido, bem como qualquer outro tipo de repasse de informações confidenciais para externos (para mais informações, consultar o Termo de Confidencialidade da NeoGrid).

13

19. Gestão do Código de Conduta e Procedimentos

Gerais

Comissão de Ética

A NeoGrid possui uma Comissão de Ética composta por três membros:

- Diretoria de Recursos Humanos;
- Governança Corporativa;
- E um terceiro membro, indicado pelo CEO, com mandato de 1 (um) ano, não sendo permitido a recondução.

O representante jurídico será convocado em casos nos quais houver a necessidade.

A Comissão terá uma Coordenação a ser exercida por um dos membros com rodízio anual.

O CEO não participará da Comissão, no entanto, será o detentor do voto decisivo, para dirimir impasses ou contradições, valendo-se da atuação de árbitro da Comissão.

A finalidade da Comissão é buscar meios e tomar ações necessárias para divulgação, disseminação, manutenção e cumprimento dos padrões de conduta dentro da organização.

Compete à Comissão identificar, analisar e sugerir à Alta Administração medidas para coibir desvios de conduta, bem como cumprir e fazer cumprir o Código de Conduta e Ética da Companhia.

As reuniões ocorrem por convocação do coordenador da Comissão de Ética ou por solicitação extraordinária de qualquer membro da comissão.

Denúncias

Qualquer irregularidade ou não cumprimento dos princípios e normas do Código de Conduta e Ética bem como das Políticas vigentes, devem ser comunicados à Comissão de Ética. Todas as informações serão tratadas com confidencialidade e sigilo.

As denúncias, identificadas ou anônimas, devem ser encaminhadas ao Canal de Ética:

<http://neogrid.com/canal-de-etica/> ou Governance Portal, link Canal de Ética.

14

Penalidades

Para um ambiente de trabalho saudável e a preservação da imagem e reputação da NeoGrid junto ao mercado, é importante que os colaboradores sigam as orientações descritas no Código de Conduta e Ética.

As violações poderão resultar em sanções disciplinares, desde advertência verbal e/ou escrita até a dispensa por justa causa.

As penalidades serão aplicadas após avaliação e recomendação da Comissão de Ética de acordo com a gravidade da transgressão, sem prejuízo da aplicação de outras medidas previstas em lei.

Informações

Políticas e procedimentos, entre outros, inclusive este documento, estão disponíveis na intranet, no Portal da Governança.

Dúvidas, sugestões ou situações não previstas.

Os temas abordados neste código permitem avaliar grande parte das situações, porém não englobam todas as ocorrências possíveis. Em caso de dúvida, o colaborador deve procurar seu superior imediato, as áreas de Recursos Humanos, Governança, ou a própria Comissão de Ética.

Contatos

- E-mail: canaldaetica@neogrid.com

15

Termo de aceite do Código de Conduta e Ética

Pelo presente termo, declaro ter lido e entendido o Código de Conduta e Ética NeoGrid, aceito integralmente os princípios e diretrizes estabelecidas nesse documento.

Estou ciente de que sou responsável pelo seu cumprimento e também por manter-me atualizado em relação a todas as mudanças realizadas e comunicadas aos colaboradores.

Assinatura do Colaborador /Data

Nome do colaborador

ANEXO E - Código de ética do sistema Petrobras: esse é nosso jeito
de ser

Índice

Palavra do Presidente

Princípios Éticos do Sistema Petrobras

Compromissos de Conduta do Sistema Petrobras

1. No exercício da Governança Corporativa, o

Sistema Petrobras compromete-se a:

2. Nas relações com seus Empregados, o Sistema

Petrobras compromete-se a:

3. Nas relações com o Sistema Petrobras, os seus

Empregados comprometem-se a:

4. Nas relações com Fornecedores, Prestadores

de Serviços e Estagiários, o Sistema Petrobras

compromete-se a:

5. Nas relações com Clientes e Consumidores, o

Sistema Petrobras compromete-se a:

6. Nas relações com o Meio Ambiente, e como

demonstração de sua responsabilidade frente às

gerações atuais e futuras, o Sistema Petrobras

compromete-se a:

7. Nas relações com as Comunidades, o Sistema

Petrobras compromete-se a:

8. Nas relações com a Sociedade, o Governo e o

Estado, o Sistema Petrobras compromete-se a:

Disposições Complementares

Palavra do presidente

O Sistema Petrobras vem a público apresentar seu Código de Ética. A presente versão é resultado de uma ampla revisão, realizada num processo participativo e representativo, que envolveu empregados e empregadas das diversas Unidades do Sistema em seminários de formação e em participações por meio eletrônico.

O objetivo deste Código de Ética é definir com clareza os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobras e os compromissos de conduta do Sistema, tanto da parte institucional como da parte dos seus empregados e empregadas, explicitando o sentido ético de sua Missão, Visão e Plano Estratégico.

Expressando a busca de coerência entre o discurso e a prática, este Código de Ética apresenta-se também como um compromisso público do Sistema Petrobras de fazer valer estes princípios em práticas concretas cotidianas.

Assim sendo, o Sistema Petrobras posiciona-se ao lado das melhores práticas de empresas do setor no mercado internacional, que se empenham pelo desenvolvimento sustentável e comprometem-se em fazer dos empreendimentos econômicos iniciativas vque também promovam o desenvolvimento ambiental, social, cultural e ético das sociedades. Este compromisso ético levou a Petrobras a conquistar, em setembro de 2006, o direito de compor o Índice

Mundial Dow Jones de Sustentabilidade, usado como parâmetro para análise dos investidores sócio e ambientalmente responsáveis. Nesse mesmo sentido, pode ser considerado também uma continuidade da adesão que, em outubro de 2003, a Petrobras fez com relação aos Princípios do Pacto Global da ONU.

Estou certo de que a apresentação pública deste Código de Ética e seu cumprimento contribuirão para fortalecer uma nova cultura empresarial, voltada para o desenvolvimento sustentável, com responsabilidade social e ambiental, no Brasil e nos países onde o Sistema Petrobras atua.

José Sergio Gabrielli de Azevedo

Presidente da Petrobras

Princípios éticos do sistema Petrobras

I. O respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade, a coerência entre o discurso e a prática são os princípios éticos que norteiam as ações do **Sistema Petrobras**.

II. O respeito à vida em todas as suas formas, manifestações e situações é o princípio ético fundamental e norteia o cuidado com a qualidade de vida, a saúde, o meio ambiente e a segurança no **Sistema Petrobras**.

III. A honestidade, a integridade, a justiça, a equidade, a verdade, a coerência entre o discurso e a prática referenciam as relações do **Sistema Petrobras** com pessoas e instituições, e se manifestam no respeito às diferenças e diversidades de condição étnica, religiosa, social, cultural, lingüística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual e outras.

IV. A lealdade ao **Sistema Petrobras** se manifesta como responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho e no trato com todos os seres humanos, e com os bens materiais e imateriais do Sistema, no cumprimento da sua Missão, Visão e Valores, em condutas compatíveis com a efetivação de

sua Estratégia Corporativa, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios.

V. A transparência se manifesta como respeito ao interesse público e de todas as partes interessadas e se realiza de modo compatível com os direitos de privacidade pessoal e com a Política de Segurança da Informação do **Sistema Petrobras**.

VI. O mérito é o critério decisivo para todas as formas de reconhecimento, recompensa, avaliação e investimento em pessoas, sendo o favorecimento e o nepotismo inaceitáveis no **Sistema Petrobras**.

VII. A legalidade e a impessoalidade são princípios constitucionais que preservam a ordem jurídica e determinam a distinção entre interesses pessoais e profissionais na conduta dos membros dos Conselhos de Administração, dos Conselhos Fiscais e das Diretorias Executivas e dos empregados do **Sistema Petrobras**.

VIII. O **Sistema Petrobras** compromete-se com o respeito e a valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade, em relações de trabalho justas, numa ambiência saudável, com confiança mútua, cooperação e solidariedade.

IX. O **Sistema Petrobras** desenvolve as atividades de seu negócio reconhecendo e valorizando os interesses e direitos de todas as partes interessadas.

X. O **Sistema Petrobras** atua proativamente em busca de níveis crescentes de competitividade, excelência e rentabilidade, com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Brasil e dos países onde atua.

XI. O **Sistema Petrobras** busca a excelência em qualidade, segurança, meio ambiente, saúde e recursos humanos, e para isso promove a educação, capacitação e comprometimento dos empregados, envolvendo as partes interessadas.

XII. O **Sistema Petrobras** reconhece e respeita as particularidades legais, sociais e culturais dos diversos ambientes, regiões e países em que atua, adotando sempre o critério de máxima realização dos direitos, cumprimento da lei, das normas e dos procedimentos internos.

Compromissos de Conduta do Sistema Petrobras

1 No exercício da Governança Corporativa, o Sistema Petrobras compromete-se a:

1.1 buscar o equilíbrio do poder entre a Alta Administração (Conselhos de Administração e Diretorias Executivas) e a participação dos acionistas, inclusive os minoritários, tendo em vista a compatibilização dos objetivos estratégicos do Sistema com os interesses e direitos de todas as partes interessadas;

1.2 conduzir seus negócios com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto a seus acionistas, investidores, empregados, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade em geral, buscando alcançar crescimento e rentabilidade com responsabilidade social e ambiental;

1.3 estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética;

1.4 manter uma relação com seus concorrentes fundada nos princípios da honestidade e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência;

1.5 promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza;

1.6 registrar seus relatórios e balanços de modo correto, consistente, exato e completo, sem ambigüidade de informações e disponibilizar seus livros com inteira transparência às auditorias interna e externa e aos órgãos públicos competentes;

1.7 produzir Balanço Social e Ambiental anual com ampla participação interna, explicitando suas ações de promoção e desenvolvimento ambiental,

social e cultural, assim como as conseqüências e impactos ambientais, sociais e culturais de suas atividades;

1.8 realizar uma comunicação transparente, verdadeira e correta, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados, e uma publicidade fundada nos princípios estabelecidos neste Código de Ética;

1.9 manter Ouvidorias como canais formais, entre outros, para recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias sobre transgressões éticas, provenientes dos diversos públicos de relacionamento do Sistema, respeitando-se a legislação dos países onde atua;

1.10 cumprir e promover o cumprimento deste Código de Ética mediante dispositivos de gestão e monitoramento, em âmbito corporativo e local, divulgando-o permanentemente, com disposição a esclarecimento de dúvidas e acolhimento de sugestões, e submeter este Código e suas práticas a processos de avaliação periódica.

2 Nas relações com seus Empregados, o Sistema Petrobras compromete-se a:

2.1 promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os empregados;

2.2 garantir segurança e saúde no trabalho, disponibilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários;

2.3 disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar suas sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão;

2.4 assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes;

2.5 reconhecer o direito de livre associação de seus empregados, respeitar e valorizar sua participação em sindicatos e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus empregados sindicalizados;

2.6 buscar a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos empregados;

2.7 assegurar o direito de recusa de seus empregados, aceitando a suspensão de suas atividades, após terem tomado as medidas corretivas e comunicado o fato imediatamente ao seu superior hierárquico, caso haja situação de risco grave e iminente à vida ou à integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho;

2.8 respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão.

Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

2.9 promover a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas, práticas e procedimentos, usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado pela aferição de desempenho, e garantir seu direito de conhecer e estar representado na elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional;

2.10 desenvolver uma cultura empresarial que valorize o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos, promover a capacitação contínua dos seus empregados e evitar demissões, sempre que possível, buscando alternativas de recapacitação técnico-científica e recolocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus empregados, em qualquer nível hierárquico;

2.11 prover garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;

2.12 preparar seus empregados para a aposentadoria, como forma de investir no prosseguimento de sua qualidade de vida, desenvolvendo atividades sistemáticas de orientação e aconselhamento, envolvendo familiares na discussão dos aspectos psicológicos e de planejamento financeiro, e promovendo a disseminação interna do conhecimento para preservar a memória do Sistema.

3 Nas relações com o Sistema Petrobras, os seus Empregados comprometem-se a:

3.1 cumprir com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu contrato de trabalho, aproveitar as oportunidades de capacitação permanente, avaliar-se sistematicamente e aprender com os erros seus ou de outrem;

3.2 agir de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais;

3.3 utilizar adequadamente os canais internos para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos do Sistema;

3.4 não se envolver em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses do Sistema Petrobras e comunicar aos superiores hierárquicos ou às

Ouvidorias qualquer situação que configure aparente ou potencial conflito de interesses;

3.5 respeitar o sigilo profissional, exceto quando autorizado ou exigido por lei, preservar os interesses do Sistema sempre que se manifestarem, em ambiente público ou privado, e zelar para que todos o façam;

3.6 guardar sigilo das informações estratégicas e das relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados ao mercado, às quais tenham tido acesso, bem como zelar para que outros também o façam, exceto quando autorizados ou exigido por lei;

3.7 assegurar o uso adequado do patrimônio material e imaterial do Sistema Petrobras, atendendo ao seu legítimo propósito, inclusive para preservar a imagem e reputação das empresas que o compõem e não utilizá-lo para obter qualquer tipo de vantagem pessoal;

3.8 não obter vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupam nas empresas do Sistema Petrobras;

3.9 não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Ética, e denunciar imediatamente os transgressores;

3.10 respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;

3.11 zelar, no exercício do direito de greve, pela defesa da vida, pela integridade física e segurança das pessoas e instalações e pela preservação do meio ambiente;

3.12 não exigir, nem insinuar, nem aceitar, nem oferecer qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação, para si ou para qualquer outra pessoa, como contrapartida a suas atividades profissionais, podendo aceitar ou oferecer brindes apenas promocionais, públicos, não exclusivos, sem valor comercial, nos seus relacionamentos com público externo ao Sistema;

3.13 cultivar uma aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional e cultural em que atuam.

4. Nas relações com Fornecedores, Prestadores de Serviços e Estagiários, o Sistema Petrobras compromete-se a:

4.1 disponibilizar para os empregados de empresas prestadoras de serviços e para os estagiários do Sistema Petrobras, quando em atividade em suas instalações, as mesmas condições saudáveis e seguras no trabalho oferecidas aos seus empregados, reservando-se o direito de gestão do conhecimento e de segurança da informação do Sistema;

4.2 requerer das empresas prestadoras de serviços que seus empregados respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem os contratos com as empresas do Sistema;

4.3 selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, e exigir um perfil ético em suas práticas de gestão e de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores;

4.4 exigir dos estagiários que respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem seus contratos com as empresas do Sistema.

5 Nas relações com Clientes e Consumidores, o Sistema Petrobras compromete-se a:

5.1 oferecer produtos e serviços de qualidade, com tecnologia avançada, num padrão de atendimento transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitoso, visando à plena satisfação dos seus clientes e consumidores, para a manutenção de relacionamentos duradouros;

5.2 reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade aos seus consumidores e clientes, com a máxima agilidade, em prazos exeqüíveis.

6 Nas relações com o Meio Ambiente, e como demonstração de sua responsabilidade frente às gerações atuais e futuras, o Sistema Petrobras compromete-se a:

6.1 conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável;

6.2 manter padrões de excelência em meio ambiente, a fim de garantir produtos e serviços adequados às expectativas de seus clientes e à legislação ambiental, no Brasil e nos países onde atua;

6.3 contribuir para a preservação e a recuperação da biodiversidade, por meio da gestão dos impactos potenciais de suas atividades e projetos de proteção a áreas e a espécies ameaçadas;

6.4 definir de modo claro suas políticas e programas de patrocínio ambiental, com dotação orçamentária e com dispositivos de gestão que assegurem transparência e participação na sua execução;

6.5 desenvolver programas visando maximizar sua eficiência energética, e o uso de energias renováveis, compatibilizando os interesses do Sistema e o desenvolvimento sustentável dos países em que atua;

6.6 investir na sustentabilidade de seus projetos, produtos e serviços, maximizando seus benefícios, nas dimensões econômica, social, ambiental e minimizando seus impactos adversos e monitorar todo o ciclo de vida das suas instalações, operações e produtos;

6.7 promover o uso sustentável de água, petróleo, gás natural e energia; a redução do consumo; a reciclagem de materiais; a redução da geração de resíduos sólidos e da emissão de gases poluentes;

6.8 manter um sistema de gestão ambiental, para melhoria contínua dos seus processos, incluindo a cadeia produtiva e promover ações internas e externas de conscientização ambiental;

6.9 identificar, avaliar e administrar seus passivos ambientais atuando preventivamente e corretivamente na solução dos problemas que os causaram;

6.10 comunicar prontamente a seus consumidores, clientes, comunidade e sociedade acerca de eventuais danos ambientais, caso ocorram acidentes;

6.11 fornecer a seus consumidores, clientes, comunidade e sociedade informações sobre eventuais danos ambientais resultantes do mau uso e sobre a destinação final de seus produtos.

7 Nas relações com as Comunidades, o Sistema Petrobras compromete-se a:

7.1 manter canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua, com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades;

7.2 participar da elaboração e implantação de projetos em conjunto com entidades locais, mantendo grupos de trabalho com a participação de integrantes da comunidade, cultivando parcerias de longo prazo, capacitando lideranças, considerando as suas demandas e expectativas, e respeitando suas diversidades;

7.3 adotar um processo transparente e democrático de patrocínio, por meio de seleção pública de projetos sociais, ambientais e culturais;

7.4 promover iniciativas de voluntariado de seus empregados, com o objetivo de mobilizar e potencializar seus recursos e competências de forma integrada e sistêmica, em benefício das comunidades em que atua;

7.5 reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade às pessoas ou comunidades afetadas, com a máxima agilidade.

8 Nas relações com a Sociedade, o Governo e o Estado, o Sistema Petrobras compromete-se a:13

8.1 atuar de modo a contribuir decisivamente para o desenvolvimento econômico, tecnológico, ambiental, social, político e cultural do Brasil e dos países onde atua;

8.2 exercer influência social, em todos os meios, como parte do exercício de sua responsabilidade econômica, ambiental, social, política e cultural para com o Brasil e os países em que atua;

8.3 contribuir com o poder público na elaboração e execução de políticas públicas gerais e de programas e projetos específicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável;

8.4 valorizar o envolvimento e o comprometimento dos seus empregados, em debates e elaboração de propostas, tendo em vista a viabilização e fortalecimento de projetos de caráter social, em ações articuladas com órgãos públicos e privados, governamentais e não-governamentais;

8.5 estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte de todos os seus empregados, por meio de seu exemplo institucional e pelo desenvolvimento de programas de educação para a cidadania;

8.6 estimular e patrocinar projetos de desenvolvimento de pesquisas e tecnologia para o desenvolvimento sustentável, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica;

8.7 interagir em parceria com instituições de ensino, para a melhoria da qualificação da mão-de-obra no setor de petróleo, gás natural e energia;

8.8 recusar quaisquer práticas de corrupção e propina, mantendo procedimentos formais de controle e de conseqüências sobre eventuais transgressões;

8.9 recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;

8.10 acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público.

Disposições Complementares

I. O presente Código de Ética abrange os membros dos Conselhos de Administração, dos Conselhos Fiscais, das Diretorias Executivas, os ocupantes de funções gerenciais, os empregados, os estagiários e os prestadores de serviços do Sistema Petrobras, constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles cumpri-lo e promover seu cumprimento, em todas as ações da cadeia produtiva do Sistema Petrobras e nas suas relações com todas as partes interessadas.

II. Os empregados do Sistema Petrobras tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado, por meio impresso e eletrônico.

III. O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código poderá implicar na adoção de medidas disciplinares, segundo as normas das empresas que compõem o Sistema Petrobras.

IV. O Sistema Petrobras submeterá este Código de Ética a revisões periódicas, com transparência e participação das partes interessadas.

V. As Ouvidorias ou instâncias eventualmente responsáveis pelo processamento de denúncias de transgressões éticas preservarão o anonimato do denunciante, de modo a evitar retaliações contra o mesmo e lhe darão conhecimento das medidas adotadas.

Para informações adicionais, visite na intranet www.rh.petrobras.com.br/hotsites/codigo_de_etica ou na internet

www.petrobras.com.br.