

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
CAMPUS SÃO PAULO

**CÓDIGO DE ÉTICA OU CONDUTA:
UMA PROPOSTA PARA AS CONSULTORIAS DE TI**

HÉLIO RICARDO DE SOUZA PIMENTEL

SÃO PAULO
2017

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
CAMPUS SÃO PAULO

**CÓDIGO DE ÉTICA OU CONDUTA:
UMA PROPOSTA PARA AS CONSULTORIAS DE TI**

HÉLIO RICARDO DE SOUZA PIMENTEL

Monografia apresentada como
trabalho de conclusão do curso de
Especialização em Gestão da
Tecnologia da Informação

Orientador: Prof. Me. Antonio Airtton Palladino

SÃO PAULO
2017

Catalogação na fonte
Biblioteca Francisco Montojos - IFSP Campus São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P644c Pimentel, Hélio Ricardo de Souza
Código de ética ou conduta: uma proposta para
as consultorias de TI / Hélio Ricardo de Souza
Pimentel. São Paulo: [s.n.], 2017.
235 f.

Orientador: Prof. Me. Antonio Airton Palladino

Monografia (Especialização em Gestão da
Tecnologia da Informação) - Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, IFSP,
2017.

1. Código de Conduta. 2. Ética Corporativa. 3.
Conformidade. 4. Governança Corporativa. I.
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de São Paulo II. Título.

CDD 658.404

Aos meus filhos, Helena e Helio,
e a minha mulher, Maria Cristina.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Palladino pelo apoio e pela dedicação.

E ao meu irmão, que tem sido um pai para mim.

RESUMO

Os códigos de conduta são cada vez mais comuns nas empresas em geral e nas Consultorias de Tecnologia da Informação (TI) em particular. Neste trabalho, as discussões sobre ética de filósofos clássicos como Hobbes e Kant e de filósofos contemporâneos como Rawls e Hans Jonas são usadas para corroborar a existência destes códigos, comparar as normas adotadas por diferentes empresas e propor um código de conduta básico para consultorias de TI considerando os conceitos de conformidade e governança corporativa.

PALAVRAS-CHAVE: código de conduta; ética corporativa; conformidade; governança corporativa.

ABSTRACT

Codes of conduct are becoming increasingly popular in companies in general and in Information Technology (IT) Consulting in particular. In this monograph the discussion about ethic from the point of view of classical philosophers such as Hobbes and Kant and contemporary philosophers as Rawls and Hans Jonas are used to corroborate the existence of these codes, to compare the adopted norms by different companies and to propose a basic code for IT consultancies considering compliance and corporate governance concepts.

Keywords: code of conduct; corporate ethics; compliance; corporate governance.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 01 – Princípios ou resultados	34
Quadro 02 – Preocupações principais nos códigos de conduta avaliados	40
Quadro 03 – Conformidade	41
Quadro 04 – Governança corporativa	45
Quadro 05 – Responsabilidade socioambiental	48
Quadro 06 – Concorrência justa	50
Quadro 07 – Ambiente de trabalho adequado	54
Quadro 08 – Propriedade intelectual e gerenciamento das informações	60

SUMÁRIO

1. Introdução	9
2. Justificativa.....	10
3. Objetivos	17
4. Questões metodológicas	18
5. Ética	19
5.1. Utilitarismo	22
5.2. Ética por princípios.....	27
5.3. Conformidade e governança corporativa	32
6. Códigos de conduta	33
6.1. Princípios ou resultados	34
6.2. Preocupações principais	39
6.3. Conformidade.....	41
6.4. Governança corporativa	45
6.5. Responsabilidade socioambiental.....	48
6.6. Concorrência justa	50
6.7. Ambiente de trabalho adequado	52
6.8. Comportamento dos colaboradores	54
6.9. Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações ..	60
7. Código de conduta: uma proposta para as consultorias de TI	64
7.1. Apresentação	64
7.2. Conformidade.....	64
7.3. Governança corporativa	65
7.4. Responsabilidade socioambiental.....	65
7.5. Concorrência justa	65
7.6. Ambiente de trabalho adequado	66
7.7. Comportamento dos colaboradores	66
7.8. Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações ..	67
7.9. Observações	67
8. Conclusões.....	69
9. Considerações finais	72
10. Referências bibliográficas	74

Apêndice – Filósofos e personagens históricos citados	80
Anexo A – Código de ética e conduta da Microsoft.....	84
Anexo B – Diretrizes de ética comercial da IBM.....	85
Anexo C – Código de ética e conduta da Totvs	86
Anexo D – Código de ética e conduta da Linx.....	87
Anexo E – Código de ética e conduta da Senior Sistemas	88
Anexo F – Código de conduta ética da Senior Solution	89
Anexo G – Código de conduta e ética da Selbetti.....	90

1. INTRODUÇÃO

A ética é uma preocupação crescente nas empresas porque a sociedade, os acionistas e o mercado exigem, cada vez mais, o respeito às leis, a transparência, a responsabilidade socioambiental, a concorrência justa, o respeito à diversidade, e todos os aspectos que norteiam o relacionamento justo e correto entre todos.

Diante deste quadro, muitas empresas adotam um conjunto de regras chamado, normalmente, de código de ética ou código de conduta. Estes códigos merecem uma reflexão que não costuma ser feita nem nas faculdades de filosofia, pouco afeitas ao cotidiano corporativo, nem nas faculdades de administração, não atentas diretamente à essa discussão.

Por outro lado, embora seja fácil encontrar textos acadêmicos discutindo os códigos propostos por entidades de classe como Conselho Federal de Administração, Ordem dos Advogados do Brasil ou Conselho Federal de Medicina, a análise comparativa das normas de comportamento que as empresas exigem de seus empregados ou parceiros de negócios é bastante rara.

E é só a partir desta análise que faz sentido questionar as normas mais recorrentes dos códigos de conduta pesquisados, nem que isto sirva apenas para estimular um debate que pode, certamente, evoluir bastante num futuro próximo.

Podemos então focar na área de Tecnologia da Informação (TI), buscando alguns códigos existentes de empresas que atuam ativamente na prestação de serviços de consultoria e, realizando um estudo sobre eles, verificar quais as normas de conduta mais comuns definidas e que podem ser consideradas como boas práticas a serem adotadas e assim, construir e propor um modelo de código de ética ou conduta para as consultorias de TI.

2. JUSTIFICATIVA

O modo de ser e de agir é uma das questões mais recorrentes na história do pensamento. Da Antiguidade aos dias atuais, diversos autores têm se perguntado o que é ética, o que é moral, como devemos nos comportar, o que não devemos fazer de forma alguma. Assim as discussões sobre a conduta do cidadão diante da pólis evoluíram, passando pela busca da felicidade e pelos direitos civis até questões contemporâneas como a diversidade¹ no mercado de trabalho e a responsabilidade socioambiental² das empresas.

No diálogo platônico³ *Eutífron*, escrito há 24 séculos, o personagem que dá nome ao texto procura o sistema judiciário ateniense para acusar o próprio pai pelo assassinato de um escravo. Questionado por Sócrates, diz que faz isto porque este é o comportamento piedoso, que agrada aos deuses. Submetido a uma série de indagações, percebe que seus atos não têm uma justificativa óbvia como lhe parecia no começo do texto (PLATÃO, 1972).

Na *Ética a Nicômaco*, Aristóteles discute a virtude, o hábito racional que torna o homem bom e capaz de atingir plenamente suas potencialidades, e propõe a conhecida máxima de que a virtude está no meio de dois vícios; a coragem, por exemplo, entre a covardia e a temeridade (ARISTÓTELES, 1984).

Na Idade Média, o correto é seguir a palavra de Deus; ter fé; ser caridoso. Agostinho mostra como isto é difícil em sua autobiografia, intitulada *Confissões* (AGOSTINHO, 1999). Abelardo reforça a ideia escrevendo sobre ética e sobre si mesmo num texto chamado *A história das minhas calamidades* (ABELARDO e ANSELMO, 1973).

Também medieval é a lenda de Santo Antão, que resistiu ao demônio por quase oito décadas. Quando Antão rezava, o demônio fazia-o levitar, para que se distraísse; quando olhava um crucifixo, o demônio lhe impingia a imagem de uma mulher nua; quando jejuava, o demônio lhe oferecia as mais saborosas iguarias. Até

¹ Diversidade é a qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012). No mercado de trabalho, refere-se à presença de pessoas que pertencem às chamadas minorias: portadores de deficiência, homossexuais, negros etc.

² Responsabilidade socioambiental: obrigação de responder pelas ações que envolvem conjuntamente condições, elementos, circunstâncias, fatores sociais e do meio ambiente (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

³ Os filósofos e personagens históricos são apresentados sucintamente no apêndice.

que o diabo pareceu desistir fazendo Antão cair de joelhos para agradecer a Deus por ter se tornado santo, sucumbindo à vaidade, o sétimo pecado capital (KARNAL, 2014).

No Renascimento, Maquiavel escreve *O príncipe* – um *manual* que diz o que o soberano deve fazer para conquistar, manter e expandir seus domínios. Associado popularmente à ideia de que os fins justificam os meios, o livro não diz o que é justo ou injusto; mas o que funciona e o que não funciona na perspectiva de quem possui um poder despótico: *É muito mais seguro ser temido que amado* (MAQUIAVEL, 1973, p. 76). *Um príncipe prudente não pode nem deve guardar a palavra dada quando isso se lhe torne prejudicial e quando as causas que o determinaram cessem de existir* (MAQUIAVEL, 1973, p. 80).

Setenta anos depois, Shakespeare escreve Hamlet para falar sobre traição e vingança. Na peça, o rei é assassinado pelo irmão, que lhe rouba o trono e a rainha. O príncipe Hamlet vinga a morte do pai pouco antes de morrer, mas não antes de provocar, sem querer, o suicídio de sua amada Ofélia.

O fim é trágico para todos os principais personagens e a vida não se mostra simples como poderiam sugerir os conselhos singelos dados pelo cortesão Polônio ao filho Laertes ainda no primeiro ato. Envolvidos nos conchavos palacianos, ambos acabam morrendo.

Não dá voz ao que pensares, nem transforma em ação um pensamento tolo. Amistoso, sim, jamais vulgar. Os amigos que tenhas, já postos à prova, prende-os na tua alma com grampos de aço; mas não caleja a mão festejando qualquer galinho implume mal saído do ovo. Procura não entrar em nenhuma briga; mas, entrando, encurrala o medo no inimigo. Presta ouvido a muitos, tua voz a poucos. Acolhe a opinião de todos – mas você decide. Usa roupas tão caras quanto tua bolsa permitir, mas nada de extravagâncias – ricas, mas não pomposas. O hábito revela o homem, e, na França, as pessoas de poder ou posição se mostram distintas e generosas pelas roupas que vestem. Não empreste nem peça emprestado: quem empresta perde o amigo e o dinheiro; quem pede emprestado já perdeu o controle de sua economia. E, sobretudo, isto: sê fiel a ti mesmo. Jamais serás falso para ninguém (SHAKESPEARE, 1997).

Contemporâneo de Shakespeare, Hobbes discute a natureza moral do ser humano. Diz que o homem é o lobo do homem, que o medo de ser atacado faz com

que os homens livres se lancem preventivamente numa guerra de todos contra todos e que a paz só pode ser garantida pela presença de um soberano absoluto. Num mundo assim, não existe comportamento ético. O que existe, na melhor das hipóteses, é obediência (HOBBS, 2003).

No século seguinte, Rousseau diz que o homem nasce bom e que é a sociedade que o corrompe (ROUSSEAU, 2011). Locke diz que o homem nasce uma *tabula rasa*, uma folha em branco, tornando-se bom ou ruim conforme sua vivência, suas experiências (LOCKE, 2012).

No século XVIII, Bentham propõe que o comportamento ético é aquele que maximiza a felicidade humana, que traz os maiores benefícios para o maior número de pessoas. Kant discorda. Diz que a razão é suficiente para apontar e justificar nossas escolhas morais e que não devemos nos preocupar com as consequências de um ato isolado quando queremos balizar nossas decisões (SANDEL, 1998).

Na independência norte-americana e na Revolução Francesa, a ideia de que somos todos iguais ganha força e a discussão ética chega ao cotidiano das pessoas comuns conforme o conceito de liberdade, igualdade e fraternidade definidos posteriormente na Declaração dos Direitos do Homem de 1773 e 1795.

Conceito de liberdade definido na declaração de 1773: “La liberté est le pouvoir qui appartient à l'homme de faire tout ce qui ne nuit pas aux droits d'autrui; elle a pour principe la nature; pour règle la justice; pour sauvegarde la loi; sa limite morale est dans cette maxime: Ne fais pas à un autre ce que tu ne veux pas qu'il te soit fait.”

Traduzindo temos: “A liberdade é o poder do homem de fazer tudo desde que não infrinja os direitos dos outros. Ela tem por princípio a natureza, por regra a justiça, por salvaguarda a lei, seu limite moral está dentro dessa máxima: Não faça aos outros o que não gostaria que fizesse a você.”

Conceito de igualdade definido na declaração de 1773 e 1795: “Tous les hommes sont égaux par nature et devant la loi”. E, na “Déclaration des droits de l'homme de 1795: “L'égalité consiste en ce que la loi est la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. L'égalité n'admet aucune distinction de naissance, aucune hérédité de pouvoirs”

Traduzindo temos: “Todos os homens são iguais perante a lei.” e “A igualdade consiste em que a lei é a mesma para todos, seja ela que protege, seja ela que pune. A igualdade não admite nenhuma distinção de nascimento, nenhuma de herança de poder.”.

Conceito de fraternidade definida na declaração de 1793: “Ne faites pas à autrui ce que vous ne voudriez pas qu'on vous fit ; faites constamment aux autres le bien que vous voudriez en recevoir”.

Traduzindo temos: “Não faça aos outros o que você não gostaria que fizessem a você, faça sempre aos outros o bem que você gostaria de receber”.

(ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1973, 1975)

Se somos todos iguais, a escravidão é indefensável; e o voto, um direito universal. Em 1865, a 13ª emenda acaba com a escravidão nos Estados Unidos. Em 1870, a 15ª emenda garante o voto dos não brancos. Em 1920, a 19ª emenda garante o voto feminino (ESTADOS UNIDOS, 1787-1992).

No fim do século XIX, Marx questiona a ética burguesa numa sociedade industrializada. Na discussão entre capital e trabalho, surgem alguns dos primeiros passos daquilo que, mais tarde, seria chamado de ética corporativa. No conceito de que os meios de produção forjam a estrutura social, o modo de ser das empresas extrapola seus limites para afetar, de forma decisiva, o modo de ser da sociedade como um todo (MARX, 2013-2017).

Na primeira década do século XX, Weber publica *A ética protestante e o espírito do capitalismo* associando o cristianismo não católico ao sucesso norte-americano. Desta feita, não é o comportamento das empresas que define o comportamento das pessoas; a fé das pessoas é que define o funcionamento das empresas (WEBER, 2004).

Depois da Segunda Guerra, a discussão sobre ética, moral, comportamento avança tanto na direção do mais específico quanto na direção do mais abrangente. Temas de interesse das minorias, como o reconhecimento da união homossexual,

concorrem com temas de interesse das próximas gerações, como o aquecimento global⁴ e as formas de minimizar seus efeitos.

Nos anos 1960, com o julgamento do burocrata nazista Adolf Eichmann, Hannah Arendt discute a banalidade do mal. Segundo ela, o réu não passava de uma pessoa comum, que cumpria suas obrigações de funcionário público na área de logística do governo alemão. Eichmann não era um *monstro*. Era apenas a pessoa que organizava o transporte de judeus, dos guetos aos campos de extermínio, sem questionar o que estava fazendo (ARENDR, 1999).

Na mesma década, Martin Luther King é assassinado depois de se eternizar no discurso em que dizia: *Eu tenho um sonho*. Seu sonho era de que seus quatro filhos vivessem numa nação onde não seriam julgados pela cor da pele, mas pelo conteúdo de seu caráter (MONTEFIORE, 2010).

Nos dias atuais, a igualdade entre homens e mulheres, brancos e negros, heterossexuais e homossexuais cobra seu reflexo no mercado de trabalho, trazendo a ética corporativa para o centro do debate sobre diversidade.

Além disso, as empresas são cada vez mais responsabilizadas pelas consequências socioambientais que produzem. Desastres como os do Golfo do México em 2010⁵, Fukushima em 2011⁶ e Mariana em 2015⁷ ainda ocorrem com frequência, mas a indústria do tabaco já sofre cobranças e punições pelas mortes associadas ao cigarro todos os anos; as petrolíferas são questionadas quando parecem agir como se a poluição provocada pelos combustíveis fosse inevitável.

A Apple já teve que cuidar de uma onda de suicídios na Foxconn, empresa que monta seus *iPhones* na China (O ESTADO DE S. PAULO, 2010). O aplicativo

⁴ Subida da temperatura média da atmosfera da Terra que está associada ao aumento de emissão de gás carbônico e que pode causar mudanças climáticas graves (PRIBERAM, 2017).

⁵ Em 20 de abril, a explosão de uma plataforma de petróleo matou 11 pessoas e causou o pior vazamento de óleo da história dos EUA. Cerca de cinco mil barris de óleo fluíram diariamente por três meses até o vazamento ser contido, em julho (G1, 2015 a).

⁶ Em março de 2011, um terremoto seguido de tsunami atingiu a usina nuclear de Fukushima, 209 quilômetros a nordeste de Tóquio, provocando um triplo derretimento de reatores nucleares e forçando mais de 160 mil moradores a se retirar da região. O acidente contaminou a água, alimentos e o ar. Foi o pior acidente nuclear do mundo desde Chernobyl, em 1986 (G1, 2015 c).

⁷ No dia 5 de novembro de 2015, a cidade histórica de Mariana, que fez parte da Estrada Real criada ainda no século XVII, foi o cenário principal do maior desastre ambiental da História do Brasil, de acordo com o Ibama [Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis]. Por volta das 16h, a barragem de Fundão, da mineradora Samarco, se rompeu, provocando o vazamento de 62 milhões de metros cúbicos de lama de rejeitos de minério, matando 19 pessoas (entre moradores e funcionários da empresa), destruindo centenas de imóveis e deixando milhares de pessoas desabrigadas (O GLOBO, 2016 a).

Moda Livre diz quais fabricantes de roupas e calçados combatem ou não o trabalho escravo. No grupo das empresas socialmente responsáveis, o aplicativo aponta Adidas, C&A, Nike e algumas outras. No grupo das empresas que se beneficiam do trabalho degradante, o *Moda Livre* aponta Brookfield, M. Officer, Puma e muitas outras⁸.

Quando o Google redefine o algoritmo de seu motor de busca, isto mexe com dois trilhões de pesquisas realizadas na internet todos os anos (INDEPENDENT, 2016). Quando o Facebook combate ou ignora as notícias falsas, isto muda o conteúdo disponibilizado para quase dois bilhões de usuários ativos (TECHTUDO, 2016).

Se a administração temerária e fraudulenta quebra uma empresa como a Enron (BERK, DEMARZO e HARFORD, 2010), a economia global acaba prejudicada – a Enron era tão grande que seu o faturamento de 1999 (EXAME, 2016) seria suficiente para comprar a Petrobrás, mais o Banco do Brasil, mais a Telefônica em 2016 (UOL ECONOMIA, 2016).

Se muitas empresas pequenas cometem pequenos desvios, os prejuízos sociais acumulados podem ser enormes. Quando grandes confecções exploraram o trabalho escravo, por exemplo, o abuso costuma ocorrer em seus pequenos fornecedores terceirizados.

De uma forma ou de outra, se o comportamento de uma empresa afeta o cotidiano de alguém, isto faz a ética corporativa relevante junto com os códigos que formalizam suas normas.

Sobre estes *códigos* há muito que discutir: até que ponto são necessários, que comportamentos devem normatizar, que normas recorrentes fazem parte das melhores práticas do mercado.

Este trabalho tenta preencher parcialmente esta lacuna sem esquecer que existem problemas éticos especialmente relevantes para a área de TI, entre os quais:

— a terceirização em larga escala, que coloca, lado a lado, num projeto, profissionais de diferentes empresas, com objetivos muitas vezes conflitantes;

⁸ Aplicativo *Moda Livre*, disponível para celulares Android (no Google Play) e iOS (na App Store). Dados obtidos em 18/03/2017.

- a propriedade intelectual no desenvolvimento de sistemas e no uso do *software* de terceiros;
- a confidencialidade das informações, incluindo:
 - a) a privacidade da pessoa comum quando um mecanismo de busca ou uma rede social é tecnicamente capaz de monitorar a navegação e a comunicação realizada por seus usuários;
 - b) a privacidade das empresas quando um fornecedor de software de gestão é tecnicamente capaz de vasculhar a contabilidade das empresas para as quais se presta este tipo de serviço;
- a retenção e o descarte de documentos;
- a segurança e a publicidade de dados configurando a governança, de uma forma geral.

3. OBJETIVOS

O objetivo principal deste trabalho é propor um código de conduta básico para consultorias⁹ de TI. O código de conduta¹⁰ é um documento formal com *regras orientadoras de comportamentos elaboradas a partir dos valores éticos: honestidade, igualdade, verdade, justiça e outros* (MACÊDO, RODRIGUES, *et al.*, 2015). Num passado recente, estes códigos eram bastante raros. A lei, os costumes e o bom senso pareciam suficientes numa sociedade menos complexa e menos sensível a questões como diversidade e assédio.

Para redigir o código proposto, há de se analisar os códigos de conduta corporativos existentes e discutir os princípios e as normas dos códigos de conduta adotados por algumas consultorias de TI de vários portes, nacionais e multinacionais que atuam no mercado brasileiro.

⁹ O termo consultoria talvez não seja o mais apropriado, mas foi mantido porque ser bastante usado no mercado de TI. Estas empresas são prestadoras de serviço.

¹⁰ Mais adiante será explicado por que se preferiu chamar de código de conduta o que muitas empresas chamam de código de ética.

4. QUESTÕES METODOLÓGICAS

Uma pesquisa bibliográfica será realizada, antes de tudo, para discutir a ética e corroborar ou não tanto os códigos de conduta quanto cada uma de suas normas. Nesta oportunidade, serão consideradas as discussões sobre ética de filósofos clássicos como Aristóteles, Hobbes, Kant, Bentham e Stuart Mill e de autores contemporâneos como Rawls e Hans Jonas.

Na sequência, uma pesquisa de levantamento fará a análise e a comparação dos princípios e das normas dos códigos de conduta de sete empresas que atuam como consultorias de TI. Na análise, as regras serão agrupadas em categorias por serem razoavelmente semelhantes. Na comparação, as regras serão diferenciadas por seus detalhes.

Duas destas empresas são globais: Microsoft e IBM. Cinco são brasileiras: Totvs (com faturamento superior a R\$ 2 bilhões), Linx, Senior Sistemas, Senior Solution e Selbetti (com faturamento inferior a R\$ 70 milhões). As empresas foram escolhidas por serem bem diferentes entre si (na origem majoritária do capital, no faturamento, no número de colaboradores) e por divulgarem seus códigos de conduta na internet, de forma que não fosse necessário pedir autorização para avaliá-los.

A terceira parte deste trabalho será uma pesquisa exploratória. Das discussões sobre ética, serão levantadas hipóteses sobre como justificar os códigos de conduta e cada uma de suas normas. Comparando as normas, serão levantadas as preocupações mais recorrentes das empresas analisadas. Assim poderá ser proposto um código de conduta básico para consultorias de TI.

Decorrente dessa pesquisa teremos, no capítulo 5, discussões sobre ética; no capítulo 6, a análise e a comparação dos sete códigos de conduta; no capítulo 7, um código de conduta básico para consultorias de TI; no capítulo 8, conclusões; no capítulo 9, considerações finais.

5. ÉTICA

Na última semana do século XX, as ações da Enron chegaram a US\$ 85 (BBC BRASIL, 2002); o faturamento passou de US\$ 100 bilhões (ÚLTIMO SEGUNDO, 2010). Maior fornecedora de gás natural dos Estados Unidos e *empresa mais inovadora por seis anos consecutivos no ranking da Fortune* (BERK, DEMARZO e HARFORD, 2010), a Enron comercializava energia pela internet em diferentes países e investia até no gasoduto projetado para sair de Santa Cruz de La Sierra, passar por Campinas e chegar a Porto Alegre (FOLHA DE S. PAULO, 1999).

Onze meses depois, em novembro de 2001, a Enron quebrou. Seu pedido de falência foi o maior da história americana (BERK, DEMARZO e HARFORD, 2010) e suas ações caíram para menos de US\$ 1 quando os investidores perceberam que 96% dos lucros declarados eram manipulações contábeis: a empresa vendia ativos inflacionados com a promessa de comprá-los por um valor ainda maior registrando somente a primeira parte do acordo.

No ano seguinte, a WorldCom, responsável por metade do tráfego de internet nos Estados Unidos e metade do tráfego de e-mails no mundo, entrou com o maior pedido de proteção contra falência de todos os tempos admitindo uma fraude contábil de quase US\$ 8 bilhões (ÚLTIMO SEGUNDO, 2010).

Em março de 2008, as ações do centenário Bear Stearns, quinto maior banco de investimentos americano, caíram de US\$ 171 para US\$ 57 em pouco mais de um ano, de US\$ 57 para US\$ 31 numa sexta-feira e de US\$ 31 para US\$ 2 no fim de semana (UOL ECONOMIA, 2008).

Seis meses depois, a quebra do Lehman Brothers, quarto maior banco de investimentos dos Estados Unidos, com mais de 150 anos de existência, fez com que o Washington aprovasse um pacote de ajuda ao sistema financeiro de US\$ 700 bilhões (G1, 2013), levando as discussões sobre o crédito imobiliário *subprime* dos departamentos de gestão de risco às manchetes dos jornais, ao cinema de Hollywood¹¹.

¹¹ O filme *A Grande Aposta*, dirigido por Adam McKay, com Brad Pitt, Ryan Gosling, Christian Bale e Steve Carrell, trata a crise financeira de 2008 que atingiu Wall Street, nos EUA, para depois chegar ao resto do mundo. A produção, que ganhou um Oscar e outros prêmios, mostra como algumas pessoas que previram a crise ganharam muito dinheiro apostando contra o mercado (IDG NOW, 2016).

No Brasil, o valor do Grupo EBX caiu de R\$ 100 bilhões em 2010 para menos de R\$ 2,5 bilhões em 2014 e seu principal acionista, Eike Batista, acabou sendo processado pela manipulação do mercado de ações e pelo uso indevido de informação privilegiada (G1, 2015 b).

De 2008 a 2015, as dívidas da Petrobrás foram de menos de R\$ 60 bilhões para mais de R\$ 500 bilhões (EXAME, 2015). Só com a corrupção estimada pela Polícia Federal no balanço de dois anos da *Operação Lava Jato*¹², a estatal perdeu R\$ 42 bilhões (JOTA, 2016).

Em 2016, a Oi entrou com um pedido de recuperação judicial para reestruturar sua dívida de R\$ 65 bilhões. Depois de ser objeto de uma batalha jurídica entre o Banco Opportunity e os maiores fundos de pensão brasileiros, a *supertele brasileira*¹³ foi à lona (ÉPOCA, 2016).

Todos estes fatos justificam a existência de mecanismos inibidores do comportamento antiético nas empresas, mas nenhum deles parece induzir verdadeiramente as escolhas individuais.

Quando Robert Srour (SROUR, 2013) sugere que o crime não compensou nos casos Enron e WorldCom, vale lembrar que isto é apenas uma análise de risco incompleta, até porque a Enron teve dois presidentes envolvidos no esquema de fraudes e o primeiro morreu antes de uma eventual condenação (UOL ÚLTIMAS NOTÍCIAS, 2006).

Em 1999, o governo brasileiro vendeu dólares com desconto a dois bancos que foram surpreendidos pela desvalorização do real. Os crimes apontados pela Polícia Federal, pela Receita Federal, pelo Tribunal de Contas da União e pelo Ministério Público Federal no conhecido escândalo do banco Marka prescreveram em 2016 livrando cinco dos seis responsáveis pelo prejuízo bilionário aos cofres da União (O GLOBO, 2016 b).

¹² Segundo o Ministério Público Federal: “A operação Lava Jato é a maior investigação de corrupção e lavagem de dinheiro que o Brasil já teve. Estima-se que o volume de recursos desviados dos cofres da Petrobras, maior estatal do país, esteja na casa de bilhões de reais. Soma-se a isso a expressão econômica e política dos suspeitos de participar do esquema de corrupção que envolve a companhia.” (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017)

¹³ A expressão *supertele brasileira* surgiu da ideia de se criar uma companhia de telecomunicações de capital predominantemente nacional para competir com a *espanhola* Vivo, a *italiana* TIM e a *mexicana* Claro.

Mas, se a ética corporativa não pode ser justificada pelos riscos associados ao comportamento ilegal, imoral etc., também não pode pelos supostos benefícios do comportamento correto.

Quando a PricewaterhouseCoopers cita um levantamento com 73 instituições financeiras para sugerir que agir *em conformidade*¹⁴ agrega valor (BANCOS, 2013, p. 8), não se pode deixar de considerar que corromper um agente público pode ser, pelo menos em alguns casos, mais lucrativo.

E, se a sustentabilidade¹⁵ pode representar uma fonte de inovação e vantagem competitiva, ações controversas também podem ser eficientes neste aspecto, da exploração de gás de xisto nos Estados Unidos (EXAME, 2014 a) aos testes nucleares da Coreia do Norte (G1, 2016 a).

Essa integração da responsabilidade social com a estratégia empresarial também é defendida por Porter e Kramer. Esses autores reforçam que a responsabilidade social pode representar uma fonte de inovação, de oportunidades e de vantagem competitiva, porém advertem que, mesmo quando as empresas poupam milhões de dólares com o uso reduzido de energia, reutilização de água e reciclagem de material, para possibilitar o avanço da responsabilidade socioambiental é necessário que elas se apoiem sobre uma ampla inter-relação com a sociedade, com vistas à identificação de suas reais necessidades para, só então, ancorá-las nas suas estratégias e atividades (MACÊDO, RODRIGUES, *et al.*, 2015).

Justificar a existência de um código de conduta nas empresas, portanto, não é uma tarefa simples, mas será feito a seguir partindo do princípio de que o comportamento ético é aquele que defende a democracia e a dignidade humana.

Para simplificar a discussão, o esforço significativo que alguns autores fazem para diferenciar a *ética*¹⁶ da *moral*¹⁷ será deixado de lado. Nos dicionários, os dois

¹⁴ O termo *conformidade* foi adotado neste trabalho, embora alguns autores prefiram a palavra inglesa *compliance*, do verbo *to comply*, que significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”.

¹⁵ Sustentabilidade: condição do que é planejado com base na utilização de recursos e na implantação de atividades industriais, de forma a não esgotar ou degradar os recursos naturais (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

¹⁶ Do grego *êthos*: caráter pessoal (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

¹⁷ Do latim *moraâlis*: relativo aos costumes (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

termos se confundem, embora o primeiro seja preferido para designar uma parte da filosofia e o segundo seja mais usado para designar um conjunto de regras.

Ética é a parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo especialmente a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

Ética [também] é um conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

Moral é um conjunto das regras, preceitos etc. característicos de determinado grupo social que os estabelece e defende (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012).

Na prática, o conjunto de regras adotado por uma organização costuma ser chamado de código de ética, código de conduta ou código de ética e conduta. Isto acontece com o *Código de ética médica* do Conselho Federal de Medicina, com o *Código de conduta* do Google e com o *Código de ética e conduta* da Microsoft.

5.1. Utilitarismo

Qualquer discussão filosófica envolve uma seleção prévia e parcialmente subjetiva de textos e autores. Neste caso, foram escolhidos Aristóteles e Thomas Hobbes, Immanuel Kant, Jeremy Bentham e John Stuart Mill, John Rawls e Hans Jonas. Os dois primeiros, pela tradição. Os dois últimos porque tratam de questões contemporâneas como justiça social e sustentabilidade. Kant porque representa, como se verá adiante, uma das duas tendências mais importantes da ética. Bentham e Stuart Mill porque representam a outra vertente: o utilitarismo¹⁸.

¹⁸ Utilitarismo: teoria desenvolvida na filosofia liberal inglesa, especialmente em Jeremy Bentham (1748-1832) e John Stuart Mill (1806-1873), que considera a boa ação ou a boa regra de conduta caracterizáveis pela utilidade e pelo prazer que podem proporcionar a um indivíduo e, em extensão, à coletividade, na suposição de uma complementaridade entre a satisfação pessoal e coletiva. (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012)

Na filosofia aristotélica, cada coisa tem seu lugar natural no cosmos. A pedra cai porque o lugar natural dos corpos pesados fica embaixo (ARISTÓTELES, 1984, p. 1103a); o fogo sobe porque seu lugar natural fica em cima; o melhor flautista deve receber a melhor flauta porque a razão de ser do flautista e da flauta é produzir a boa música (ARISTÓTELES, 1985).

A física de Aristóteles é referência importante para entendermos a forma grega de atribuir valor às coisas. Quando ele afirma que a natureza é o princípio do movimento, tenta conciliar a ordem harmoniosa do cosmos e todos os movimentos observados empiricamente no mundo. [...] Penso que esse jeito grego de interpretar o movimento dos corpos se aproxima bastante das reflexões ingênuas de uma criança quando contempla os deslocamentos na natureza. Sua compreensão, todavia, é fundamental para concebermos toda proposta ética e política que tem o cosmos como referência (BARROS FILHO e POMPEU, 2015).

A ideia de que cada coisa – e cada pessoa – tem seu lugar natural faz com que a ética aristotélica se afaste da democracia defendida, aqui, por princípio. Não é de se estranhar, portanto, que Aristóteles menospreze a liberdade ateniense (onde *cada qual vive como lhe apraz*) para elogiar a militarizada Esparta, onde *o legislador parece ter-se ocupado com questões de educação e de trabalho* (ARISTÓTELES, 1984, p. 1180a). Não é de se estranhar também que Aristóteles acredite na superioridade dos senhores sobre os escravos e na conveniência da escravidão para ambos, acrescentando que *a utilidade dos escravos pouco difere da dos animais* e que *a intenção da natureza é fazer também os corpos dos homens livres e dos escravos diferentes*. Estes são fortes para as atividades servis; aqueles, mais aptos a viver como cidadãos (ARISTÓTELES, 1984, p. 1254b).

Como se não bastasse, sem a ideia de lugar natural, a ética aristotélica só diz respeito ao indivíduo.

O melhor indivíduo, segundo Aristóteles o concebe, é um indivíduo muito diferente do santo cristão. Deve ter amor próprio e não subestimar seus próprios méritos. Deve desprezar todo aquele que mereça ser desprezado (RUSSELL, 1957).

Quando o cidadão, a mulher, o escravo, fazem parte de um todo organizado, basta que cada um faça o seu papel para que todos sejam beneficiados. Quando os lugares naturais de mando e subserviência deixam de existir, não é verdade que o desenvolvimento das habilidades de um seja necessariamente benéfico para todos.

Uma propaganda dos anos 90 lembrava que Hitler pegou uma nação destruída, recuperou sua economia e devolveu o orgulho a seu povo; em quatro anos, reduziu o desemprego de seis milhões para novecentas mil pessoas, dobrou o PIB e a renda *per capita* (BARRETO, 2006). Do ponto de vista aristotélico e nazista, Hitler colocou os arianos e os judeus em seus lugares naturais até invadir Paris e um pouco além.

Assim, quando Aristóteles afirma que a virtude está na justa medida entre dois vícios, a recomendação tem um caráter bastante limitado, que pensa a sociedade como algo estabelecido pela natureza das coisas ou por Deus sem considerar que as relações sociais possam ser regidas por uma espécie de acordo entre os homens, acordo que estabelece direitos e deveres, como acredita, por exemplo, Thomas Hobbes.

Hobbes diz que, no estado de natureza, um homem ataca o outro pela competição, pela desconfiança ou pela reputação (HOBBS, 2003, p. 62); e diz que a guerra de todos contra todos só pode ser encerrada se houver um acordo que beneficie cada um (SCRUTON, 2008, p. 255).

Hobbes morreu antes da Revolução Gloriosa, que acabou com o absolutismo inglês. Não é despropositado que desejasse um soberano supremo capaz de impor o respeito às leis e manter a paz (SCRUTON, 2008, p. 255). Hoje, este acordo é explicitado pela Constituição, pelas leis, pelos regulamentos, pelos contratos e, mais recentemente, pelos códigos de conduta.

Hobbes diz também que faz parte da guerra o tempo durante o qual a vontade de lutar é suficientemente conhecida e que, neste período, não há trabalho.

Numa tal condição não há lugar para o trabalho, pois o seu fruto é incerto; conseqüentemente, não há cultivo da terra, nem navegação, nem uso das mercadorias que podem ser importadas pelo mar; não há construções confortáveis, nem instrumentos para mover e remover as coisas que precisam de grande força; não há conhecimento da face da Terra, nem cômputo do tempo, nem artes, nem letras; não há sociedade; e o que é pior do que tudo, um medo

contínuo e perigo de morte violenta. E a vida do homem é solitária, miserável, sórdida, brutal e curta (HOBBS, 2003, p. 62).

Desta forma, Hobbes dá uma primeira justificativa para a existência dos códigos de conduta: disciplinar as relações dos profissionais entre si, dos profissionais com a empresa e da empresa com o mercado, beneficiando a todos.

Hobbes não diz, no entanto, se a ética deve ser considerada pelos resultados ou pelos princípios. A ética que privilegia os resultados é chamada de consequencialista e tem, como principal vertente, o utilitarismo de Jeremy Bentham e John Stuart Mill. A ética kantiana privilegia os princípios.

O utilitarismo diz que devemos maximizar o prazer e minimizar a dor. Tudo que aumenta a felicidade *total* pode e deve ser feito. Tudo que reduz a felicidade *total* pode e deve ser evitado.

O homem busca o prazer e evita a dor, e esse é o simples fato moral. Bentham transformou imediatamente essa observação em um princípio, dizendo que cabe somente ao prazer e à dor “destacar o que deveríamos fazer, assim como determinar o que faremos”. Daí é apenas um pequeno passo até o famoso “princípio da utilidade”, o qual afirma que “a maior felicidade de todos aqueles cujo interesse está em questão” é “o único fim correto, adequado e universalmente desejável da conduta humana” (SCRUTON, 2008, p. 288).

Como adverte Michael Sandel, no entanto, levando o utilitarismo às últimas consequências, jogar alguns cristãos aos leões para alegrar a Roma antiga ou *roubar* os órgãos de um transeunte para salvar a vida de cinco pacientes no hospital mais próximo, tudo passa a ser correto (SANDEL, 1998, p. 51). Sem chegar a tanto, Bentham achou razoável prender alguns mendigos para aumentar a felicidade dos cidadãos *de bem*.

Qualquer cidadão que encontrasse um mendigo teria permissão para apreendê-lo e levá-lo para o abrigo mais próximo. Uma vez lá confinado, cada mendigo teria de trabalhar para pagar os custos de seu sustento, o que contaria pontos em uma “conta de autolibertação”. A conta poderia incluir comida, roupas, roupa de cama, cuidados médicos e um seguro de vida caso mendigo morresse antes de terminar o pagamento. A fim de incentivar os

cidadãos a ter o trabalho de capturar os mendigos e levá-los para o reformatório, Bentham propôs uma recompensa de vinte xelins por captura – acrescidos, é claro, à dívida do mendigo (SANDEL, 1998, p. 50).

Para evitar exageros, Stuart Mill tenta diferenciar os prazeres superiores dos prazeres inferiores, aceitando a existência de valores inegociáveis. Propõe que a maximização do prazer deve ser considerada no longo prazo e diz que a liberdade individual, com o passar do tempo, pode levar a felicidade humana a seu ponto mais alto.

Mais uma vez, em sua discussão de felicidade ou prazer, Mill introduziu uma referência velada a um aspecto distintivo da racionalidade. Ele afirma que há diferenças qualitativas entre prazeres. Assim, Mill é levado a rejeitar a abordagem puramente quantitativa do “cálculo para a mensuração da felicidade”. Ele não consegue perceber, no entanto, que essa correção retira toda autoridade da filosofia para cujo endosso ele usa a correção. Pois qual é o “padrão” de qualidade em prazer? (SCRUTON, 2008, p. 291)

Parece razoável, mas faz, dos direitos humanos, algo contingente, fortuito. Se o número de mendigos for suficientemente pequeno e a presença deles suficientemente incômoda, capturá-los será *útil* mesmo no longo prazo.

Como diz Michael Sandel:

Se você acredita em direitos humanos universais, provavelmente não é um utilitarista porque, se todos os seres humanos são merecedores de respeito, não importa quem sejam ou onde vivam, então é errado tratá-los como meros instrumentos da felicidade coletiva (SANDEL, 1998, p. 135).

E é importante notar que existe uma diferença significativa entre condenar um sofrimento que *reduz a felicidade geral* e condenar um sofrimento *moralmente inaceitável* (SANDEL, 1998, p. 135). Quando a democracia e a dignidade humanas são inegociáveis, o utilitarismo deixa de ser uma opção.

5.2. Ética por princípios

Kant escreveu três “críticas”: a *Crítica da razão pura*, a *Crítica da razão prática* e a *Crítica da faculdade de julgar*. A primeira é, principalmente, uma teoria do conhecimento. A segunda diz respeito à moral. A terceira, à estética (FERRY, 2009).

Na *Crítica da razão prática*, Kant tenta demonstrar que a razão é suficiente para mover a vontade, ou seja, que existem princípios morais válidos universalmente dedutíveis *a priori*, ou seja, antes de qualquer experiência (REALE e ANTISERI, 2005, p. 376).

Os detalhes não importam no momento. O que importa é saber que a lei moral (também conhecida como imperativo categórico) não depende do conteúdo (não depende de um caso específico) e pode ser enunciada em dois *mandamentos* que Kant considera equivalentes (SCRUTON, 2008, p. 195):

1. Age de tal modo que a máxima da tua vontade possa valer sempre ao mesmo tempo como princípio de uma legislação universal (KANT, 1994, p. p. 42);
2. Age tratando todo ser racional nunca somente como um meio e sempre também como um fim.

A ética de Kant não diz o que é certo e o que é errado como faria, por exemplo, uma moral religiosa, mas diz como diferenciar o que é bom do que é ruim e diz que somos livres agindo deste modo porque só assim podemos nos autodeterminar.

Todas as éticas pré-kantianas buscavam a determinação daquilo que é “bem moral” e “mal moral”, e disso deduziam depois a lei moral; Kant, ao contrário, inverte exatamente os termos da questão, motivo pelo qual é *antes de tudo a lei moral que determina o conceito de bem*. No que se refere à assunção de uma ação particular sob a lei prática pura, Kant recorre a um “esquema” ou “tipo” com o qual, elevando a máxima (subjativa) ao nível da universalidade (objetividade), estaremos em grau de *reconhecer* se essa máxima é moral ou não (REALE e ANTISERI, 2005, p. 377).

Ainda segundo Kant, a existência da lei moral não precisa ser justificada ou provada porque tomando consciência do dever, tomamos consciência da liberdade – uma liberdade que nos faz independentes dos acontecimentos, das causas.

Conhecemos, *primeiro*, a lei moral (o dever) como “fato da razão” e, *depois*, dela inferimos a liberdade como seu fundamento e como sua condição. Para dar um exemplo particularmente eloquente, se um tirano, ameaçando-me, me impusesse testemunhar em falso contra um inocente, poderia muito bem ocorrer que, por medo, eu cedesse e jurasse em falso; mas, depois, teria remorso. Isso significa que eu compreendo muito bem que “devia” dizer a verdade, mesmo que não o tenha feito. E se eu “devia” dizer a verdade, então eu também “podia” (embora tenha feito o contrário). O remorso significa precisamente que *eu devia e, portanto, podia* (REALE e ANTISERI, 2005, p. 382).

Kant diz também que não basta que a ação seja feita *em conformidade* com a lei. A vontade deve ser determinada imediatamente pela razão de forma que, se faço caridade aos pobres pelo dever, faço uma ação moral e isto não ocorre se faço pela compaixão ou pela hipocrisia de me mostrar generoso (REALE e ANTISERI, 2005, p. 385).

O uso do imperativo categórico kantiano parece simples e não se afasta da ideia de que não devemos fazer, aos outros, aquilo que não queremos que seja feito conosco (REALE e ANTISERI, 2005, p. 385), mas acaba tendo um efeito nefasto quando mal compreendido.

O livro *Ética e sustentabilidade* diz o seguinte:

Um funcionário solicita liberação do horário previsto para o trabalho em função de motivos pessoais. Pelo imperativo categórico, a decisão a ser tomada só pode ser considerada ética se for aplicada como regra para todos os funcionários. Não importa que os motivos excepcionalmente sejam justificados: ou se aplica a todos ou não se aplica a ninguém. Do mesmo modo: um funcionário solicita flexibilização dos prazos para entrega de um relatório a ele solicitado, por motivos perfeitamente compreensíveis. Pelo imperativo categórico isso só pode ser considerado ético se for aplicado como regra a todos aqueles que exercem a mesma função. Não há exceções, pois as ações devem ser sempre universais, preservando a dignidade, a imparcialidade e a transparência (MACÊDO, RODRIGUES, *et al.*, 2015).

E complementa:

Se retomarmos os exemplos apresentados anteriormente, referentes ao ambiente corporativo, pode-se afirmar que o caráter ético da flexibilização do horário de um funcionário ou do prazo de entrega de um relatório estaria condicionado a uma análise do caso em questão, por meio do estabelecimento de um balanço de custos, riscos e benefícios, não somente para a empresa, mas para todos os seus *stakeholders*, bem como para toda a sociedade (MACÊDO, RODRIGUES, *et al.*, 2015).

Do ponto de vista do empregado, havendo motivo razoável, pedir para chegar mais tarde, sair mais cedo ou adiar a entrega de um relatório, além de ser compreensível, é algo que pode ser universalizado, pois não será sempre que todos os empregados terão motivos razoáveis para fazer solicitações como estas. Do ponto de vista do gestor, faz parte de suas atribuições decidir cada caso e é isto que ele precisa fazer agora e sempre.

Por outro lado, se o gestor aceita que o empregado chegue mais tarde, saia mais cedo ou adie a entrega de um relatório porque isto interessa à empresa ou à sociedade, a questão não está sendo tratada do ponto de vista moral.

O livro traz outro exemplo:

Você é gerente de uma grande empresa e recebeu ordem do diretor para executar determinada tarefa. No local da execução, você percebeu que se o trabalho fosse realizado os empregados estariam expostos a sérios riscos de acidentes fatais. Obedecer ao chefe hierárquico é certo, mas também é correto proteger a vida dos trabalhadores. O que você faz? [...] Considerando a ética do dever, representada por Kant, é necessário cumprir normas e procedimentos (razão privada), mas é fundamental pensar criticamente enquanto ser humano e cidadão (razão pública). [...] E sempre que há conflito entre razão privada (normas, ordens) e razão pública (princípios de dignidade humana e universalização da ação), há prevalência desta última. Desse modo, conclui-se que, pelo modelo de gestão do dever, tal ordem não pode ser obedecida. Ao recorrermos à fundamentação utilitarista temos, nesse caso, a mesma solução, pois nenhum cálculo de consequências poderia nos dizer que colocar em risco a vida de outros profissionais maximiza o bem-estar coletivo (MACÊDO, RODRIGUES, *et al.*, 2015).

Na ética kantiana, o problema é simples. A obediência cega e o uso de seres humanos somente como um meio para atingir os objetivos corporativos é reprovável. No utilitarismo, o assunto é complexo. Se as empresas não colocassem deliberadamente seus profissionais em risco para maximizar o bem-estar coletivo, não haveria adicional de periculosidade, motorista de carro forte, eletricista para linhas de transmissão, petroleiro em plataforma marítima.

Os exemplos parecem suficientes para mostrar que a ética só encontra justificativa e alicerce na visão kantiana (esta é a opinião de Michael Sandel).

Isto não encerra a questão porque não é fácil escolher quando duas ou mais opções são razoavelmente semelhantes e é por isso que John Rawls, inspirado em Kant (OLIVEIRA, 2003), propõe uma *técnica* interessante para quem pretende decidir o que é justo e o que não é.

O filósofo, que atuou nas últimas décadas do século XX, pede que analisemos cada situação cobertos por um *véu de ignorância*, ou seja, como quem não sabe se é homem ou mulher, chefe ou subordinado, saudável ou doente (SANDEL, 1998, p. 178).

A posição original é a situação hipotética na qual as partes contratantes (representando pessoas racionais e morais, isto é, livres e iguais) escolhem, sob um “véu de ignorância”, os princípios de justiça que devem governar a “estrutura básica da sociedade”. Esta, por sua vez, traduz o modo pelo qual as instituições sociais, econômicas e políticas (constituição política, economia, sistema jurídico, formas de propriedade) se estruturam sistemicamente para atribuir direitos e deveres aos cidadãos, determinando suas possíveis formas de vida (projetos e metas individuais, ideias do bem, senso de justiça) (OLIVEIRA, 2003).

Se uma situação privilegia A em detrimento de B, devemos avaliar se ela é justa antes de sabermos se somos A ou somos B.

Em seu trabalho, Rawls trata principalmente de temas mais gerais, mas seu conceito de sociedade bem-ordenada pode ser facilmente adaptado para o mundo dos negócios. Numa *empresa bem-ordenada*, as relações trabalhistas são consideradas justas, inclusive pelos que se encontram no topo da pirâmide se estivessem na base; as relações entre as empresas também, inclusive pelas que se

encontram nas posições mais favoráveis de negociação se estivessem nas posições menos favoráveis.

O que Rawls diz sobre a desigualdade, no segundo de seus dois princípios de justiça, também interessa. São admissíveis quando vinculadas a posições e cargos abertos a todos e quando representam o maior benefício possível aos membros não privilegiados (OLIVEIRA, 2003).

Outro filósofo contemporâneo que complementa Kant e Rawls é Hans Jonas. Seu trabalho tem a virtude de explicitar que as gerações futuras já merecem nossa atenção, que respeitar o próximo é respeitar também quem vai nascer daqui a dez, vinte ou muitos anos.

Ademais, há um aspecto de pura grandeza da ação e do efeito, que alcança uma significação moral. A magnitude e o campo de ação da moderna práxis técnica em seu conjunto e em cada um de seus empreendimentos particulares são tais que introduzem toda uma dimensão adicional e nova no marco do cálculo dos valores éticos, dimensão esta que era desconhecida a todas as formas precedentes de ação. Falávamos antes de uma situação em que “todo uso de uma capacidade em grande escala” carrega consigo um vetor de efeitos crescentes e, eventualmente, ruins. Temos de acrescentar agora que hoje em dia toda aplicação de uma capacidade técnica por parte da sociedade (aqui o indivíduo já não conta mais) tende em função disso a crescer em “tamanho”. A técnica moderna tende intimamente a um uso de grandes dimensões e talvez por isso se torne grande demais para o tamanho do palco no qual se desenvolve – a terra – e para o bem dos próprios atores – os seres humanos. Uma coisa, pelo menos, é certa: ela e suas obras se estendem por todo o globo terrestre; seus efeitos cumulativos atingirão possivelmente inúmeras gerações futuras (JONAS, 2014).

Jonas ensina que nossas ações transcendem o espaço e o tempo em que vivemos porque a tecnologia faz com que um gesto que parece individual possa se multiplicar inúmeras vezes, hoje, amanhã, depois. Um carro não polui muito, mas milhões de carros circulando todos os dias, sim. Em 2008, enquanto a frota da cidade de São Paulo chegava a 6 milhões de veículos; o número de automóveis no mundo todo chegava a 1 bilhão (G1, 2008).

5.3. Conformidade e governança corporativa

Conformidade e governança corporativa são dois conceitos intimamente ligados à ética corporativa.

Estar em conformidade é, antes de tudo, seguir a legislação. Nas palavras de Luís Roberto Antonik, mestre em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, conformidade é *um conjunto normativo que assegura o cumprimento de regras de determinado setor* (ANTOKIK, 2016). O autor diz ainda que a conformidade *ganhou significância após a promulgação da Lei Anticorrupção*, e que a chamada Lei da Conformidade dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública.

Governança corporativa diz respeito à transparência. O conceito surgiu para defender os direitos dos acionistas minoritários e se expandiu com o passar do tempo (CLAESSENS, 2002). Hoje, governança corporativa é *o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas* (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2016). E a governança corporativa tem quatro princípios: transparência (não apenas das informações financeiras exigidas por lei), equidade (tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas), prestação de contas clara, concisa, compreensível e tempestiva, e responsabilidade corporativa, zelando pela viabilidade de longo prazo das organizações.

Nos códigos de conduta, conformidade e governança corporativa são duas constantes, já que seria um contrassenso defender a ética desrespeitando as leis ou agindo com pouca transparência.

6. CÓDIGOS DE CONDUTA

Os códigos de conduta analisados a seguir pertencem à Microsoft, IBM, Totvs, Linx, Senior Sistemas, Senior Solution e Selbetti. A Microsoft desenvolve software (como o Windows) e hardware (como o Xbox), faz parcerias (como com a Samsung) e oferece serviços online como o Office 365 (MICROSOFT, 2016). Atuando como consultoria, trabalha com projetos realmente grandes, entre os quais, o sistema Detecta (EXAME, 2014 b), do governo de São Paulo. A IBM produz hardware e software desde o século XIX. No Brasil, atua desde 1917 e hoje presta consultoria tanto na área de negócios quanto na área de tecnologia (IBM, 2017).

A Totvs é brasileira, comercializa sistemas de gestão e atua como consultoria em diversos segmentos (TOTVS, 2016). A Linx, a Senior Sistemas, a Senior Solution e a Selbetti são consultorias listadas na versão 2016 das Pequenas e Médias Empresas que Mais Crescem no Brasil (DELOITTE, 2016). O faturamento da Totvs gira em torno dos R\$ 2 bilhões (PORTAL ERP, 2016). O faturamento da Linx, da Senior Sistemas, da Senior Solution e da Selbetti varia de R\$ 450 milhões (Linx) a R\$ 65 milhões (Selbetti).

No mundo, Microsoft e IBM têm, respectivamente, cerca de 90.000 e 400.000 empregados. No Brasil, a Totvs tem cerca 12.000 colaboradores; a Linx, 3.000; a Senior Sistemas, 1.200; a Senior Solution, 460; a Selbetti, 350.

O *Código de ética e conduta* da Microsoft (Anexo A) é a versão brasileira dos *Standards of business conduct* (inglês americano), do *Code de déontologie professionnelle* (francês), do *Standard di condotta aziendale* (italiano) e até do *кодекс поведения* (russo). Todas as versões têm as mesmas imagens e a mesma formatação. As *Diretrizes de ética comercial* da IBM (Anexo B) são a versão brasileira do mesmo texto em inglês (*Business conduct guidelines*), italiano (*Guida al comportamento negli affari*) e outros idiomas.

6.1. Princípios ou resultados

A análise dos códigos de conduta mostra que dois destes códigos privilegiam os princípios, um privilegia os resultados e quatro não são claros a respeito ou não tratam do assunto conforme vemos no quadro 01.

Quadro 01 – Princípios ou resultados

Empresa	Princípios	Resultados	Pontos expressivos
Microsoft	Sim		Preferimos perder um negócio a comprometer nossa integridade.
IBM			
Totvs		Sim	Os participantes devem manter absoluta integridade em suas vidas profissionais e pessoais, como maneira de contribuir para a imagem da própria Totvs.
Linx			
Senior Sistemas			
Senior Solution			
Selbetti	Sim		O bom relacionamento é norteado por princípios, regras e hierarquias. As conquistas exigem mais responsabilidade. O ambiente de trabalho visa o bem estar de cada um.

Fonte: autor

O código de conduta da Microsoft é tipicamente *kantiano*. Nele, a ética é tratada como princípio, não como oportunidade de lucro ou risco administrável do negócio. A palavra *lucro*, aliás, é usada uma única vez para lembrar que os colaboradores com acesso a informações privilegiadas só podem vender ou comprar ações da empresa em determinados períodos. A palavra *risco* não faz parte do documento.

Preferimos perder um negócio a comprometer nossa integridade (MICROSOFT, 2014, p. 12).

O código é tipicamente *kantiano* também porque se aplica a todos sem distinção e porque defende explicitamente os direitos humanos.

Aplica-se à Microsoft e a todos os funcionários, diretores e executivos da Microsoft em todas as suas subsidiárias e afiliadas controladas (MICROSOFT, 2014, p. 6).

Nossa Declaração de Direitos Humanos Global [documento com diretrizes específicas sobre este assunto] está alinhada: aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, à Declaração Universal de Direitos Humanos, ao Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas, ao Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, à Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (MICROSOFT, 2014, p. 39).

O código de conduta da IBM não é nem kantiano, nem utilitarista. Não é kantiano porque subordina a ética a outros valores, principalmente à reputação da empresa, que é uma preocupação da Microsoft, mas de forma muito mais sutil. Não é utilitarista porque se preocupa quase que exclusivamente com a empresa, não com o bem estar coletivo.

O comprometimento diário em viver os Valores da IBM e seguir as Diretrizes de Ética Comercial distingue a IBM e os IBMistas. Não é exagero dizer que a integridade, a reputação e a marca IBM estão em suas mãos (IBM, 2011, p. 5).

A reputação de integridade e ética comercial da IBM jamais deve ser menosprezada. Para manter essa reputação, é necessário seguir as Diretrizes de Ética Comercial e usar o bom senso em suas decisões e atitudes (IBM, 2011, p. 6).

É necessário ser ético e legal em todas as negociações comerciais, independentemente de você estar vendendo, comprando ou representando a IBM em qualquer outra função. Suas comunicações e negociações com os Parceiros de Negócios, fornecedores, concorrentes, clientes da IBM ou outros pode ter impacto direto na reputação da IBM e em nossa observância às leis aplicáveis (IBM, 2011, p. 17).

Sua vida particular só diz respeito a você. Não obstante, na qualidade de IBMista, suas atividades, tanto no trabalho quanto fora dele, podem afetar a reputação e os interesses comerciais da IBM. A IBM está segura de que você se orientará por nossos Valores e pelas Diretrizes de Ética Comercial em todas as suas atividades (IBM, 2011, p. 27).

De modo geral, o código de conduta da IBM trata a ética como um problema comercial. Defende o comportamento ético como um meio, mas não a ética como um fim.

No papel de empregados da IBM, há a possibilidade de enfrentarmos questões éticas e legais, e algumas delas podem ser difíceis. Devemos sempre decidir essas questões de maneira consistente com os Valores da IBM:

- Dedicção ao sucesso de cada cliente;
- Inovação que importa, para nossa empresa e para o mundo;
- Confiança e responsabilidade pessoal em todos os relacionamentos (IBM, 2011, p. 6).

Ao realizar negócios da IBM, é possível que você se depare com diversas leis e questões legais, inclusive as que estão nas áreas descritas abaixo. Caso você tenha alguma pergunta acerca de leis ou regulamentos específicos, entre em contato com um advogado da IBM. As penalidades pela não obediência às leis são severas e podem ter como resultado multas, processos judiciais, perda de privilégios de negócios e, em alguns casos, prisão de indivíduos (IBM, 2011, p. 6).

O código de conduta da Totvs trata a ética como algo que traz lucro e evita contratemplos. Enquanto a Microsoft diz que prefere perder um negócio a comprometer sua integridade, a Totvs diz que seu código é *essencial* para a *geração de riqueza* (para os acionistas) e *renda* (para os colaboradores) e que seus colaboradores devem ser íntegros para contribuir com a imagem da empresa.

O CODEC, Código de Ética e Conduta da Totvs, orienta o Ecossistema Totvs quanto aos padrões de comportamento alinhados aos seus valores e estratégias de negócio. Portanto, o cumprimento deste Código é essencial para que a Totvs mantenha a liderança nos mercados em que atua e a geração, de forma socialmente responsável, de riqueza e renda para seu Ecossistema, através de

relações permeadas pelo mais alto nível de integridade e honestidade (TOTVS, 2014, p. 3).

Os participantes devem manter absoluta integridade em suas vidas profissionais e pessoais, como maneira de contribuir para a imagem da própria Totvs (TOTVS, 2014, p. 12).

Em vez de dizer que meios ilícitos ou favorecimentos pessoais não são tolerados, o código de conduta da Totvs diz que meios ilícitos ou favorecimentos pessoais não são tolerados quando isto prejudica o interesse coletivo, que, pelo contexto, é apenas o interesse da empresa.

É expressamente proibido que os participantes utilizem de quaisquer meios ilícitos ou favorecimentos pessoais nas relações com clientes, fornecedores ou autoridades para qualquer tipo de transação de interesse particular que possa conflitar com o interesse coletivo (TOTVS, 2014, p. 6).

Até quando diz que *a essência da ética é o respeito pela dignidade alheia*, o código de conduta da Totvs mostra que esta dignidade não é mais importante que o interesse da empresa.

A Totvs reconhece que a essência da ética é o respeito pela dignidade alheia. Portanto, as relações de trabalho na empresa devem ser respeitadas, construtivas, colaborativas e cordiais, independentemente de posição hierárquica, cargo ou função.

Todos os participantes devem contribuir para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho, construir relações de confiança mútua, sobre o alicerce da total transparência de planos e políticas, ressalvados apenas os casos de justificada confidencialidade, e comemorar as vitórias e conquistas, ainda que aparentemente pequenas, de seus companheiros de trabalho, como estímulo na busca de maiores e melhores resultados.

Eventuais conflitos entre participantes ou entre setores são normais na atividade empresarial e devem ser resolvidos exclusivamente no plano interno, à luz do interesse coletivo e da empresa, sem sobreposição do interesse individual (TOTVS, 2014, p. 4).

A situação fica mais grave quando o código de conduta da Totvs aceita que seus colaboradores recebam *presentes ou favores* desde que o valor

correspondente seja direcionado a uma organização não governamental mantida pela empresa. Isto é bom para quem oferece o presente, bom para quem o recebe, bom para a Totvs (que pode arbitrar o valor e direcionar os recursos conforme seus interesses), mas muito ruim para a transparência de qualquer negociação.

Os participantes e seus familiares não devem aceitar presentes ou favores de clientes, fornecedores ou concorrentes, de valor superior a R\$ 300,00 (Brasil) ou US\$ 150,00 (demais países). Clientes, fornecedores ou concorrentes que desejem dar a qualquer participante ou a seus familiares presentes ou favores acima de referido valor, deverão ser instruídos a fazê-lo diretamente ao Instituto da Oportunidade Social.

Caso tais presentes ou favores já tenham sido recebidos pelo participante, o participante deve agradecer e devolvê-lo ao doador. Caso o participante opte por ficar com o presente, este deve repassar ao IOS o mesmo valor do presente recebido, em dinheiro, devidamente descontados do valor permitido pela Totvs para recebimento de presentes (TOTVS, 2014, p. 11).

O código de conduta da Linx mistura a ideia de ética com a ideia de estratégia de negócio. O item 1.1 (*Objetivo*) trata dos objetivos do código de conduta. Os itens 1.1.1 (*Missão*) e 1.1.2 (*Visão*) tratam dos objetivos da empresa. O texto precário não nos permite, no entanto, uma análise mais detalhada de seu conteúdo.

Este Código de Conduta Ética orienta individual e coletivamente os padrões de comportamento alinhados aos valores da Linx e estratégias de seus negócios, assegurando a reputação de empresa íntegra na condução de seus negócios, processos e relacionamentos. O cumprimento deste Código de Conduta Ética formaliza a relação da Linx com seus clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores, órgãos reguladores e sociedade.

1.1 Objetivo

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como guia prático de conduta pessoal e profissional, a ser utilizado por todos os administradores, colaboradores e fornecedores de bens e serviços da Linx em suas interações e decisões diárias, mediante a aplicação da nossa missão, visão, valores e princípios gerais:

1.1.1 Missão

Tornar o varejo mais rentável, competitivo e sustentável por meio da tecnologia.

1.1.2 Visão

Ser a escolha natural em tecnologia e serviços para o varejo (LINX, 2016, p. 1).

É fundamental que nossas atitudes e comportamentos reflitam integridade pessoal e profissional. Devemos atuar sempre em defesa dos interesses da Linx, mantendo sigilo sobre projetos e operações da empresa bem como projetos e informações de nossos clientes e fornecedores (LINX, 2016, p. 2).

Os códigos de conduta da Senior Sistemas e da Senior Solution evitam teorizar sobre ética e listam diretamente as condutas desejadas por seus colaboradores. Considerando os problemas apontados nos códigos de conduta das empresas analisadas, a estratégia não parece ruim.

O código de conduta da Selbetti também é kantiano porque, apesar de associar a ética aos resultados, diz que o *bom relacionamento* é norteado por *princípios, regras e hierarquias* (SELBETTI, p. 4), que as conquistas exigem *mais responsabilidade* (SELBETTI, p. 5), que o ambiente de trabalho visa o bem estar *de cada um* (SELBETTI, p. 7).

6.2. Preocupações principais

Pode-se dizer que existem sete preocupações principais nos códigos de conduta analisados:

- Conformidade;
- Governança corporativa;
- Responsabilidade socioambiental;
- Concorrência justa¹⁹;
- Ambiente de trabalho adequado;
- Comportamento dos colaboradores;
- Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações.

¹⁹ Concorrência justa é a que ocorre com equidade e integridade, onde cada um dos participantes recebe o que tem direito e cumpre os seus deveres. (INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS, 2012)

O quadro 02 mostra quais empresas tratam, em seus códigos de conduta, de cada um dos itens listados.

Quadro 02 – Preocupações principais nos códigos de conduta avaliados

Item	Microsoft	IBM	Totvs	Linx	Sr Sistemas	Sr Solution	Selbetti
Conformidade	Sim	Sim		Sim			Sim
Governança corporativa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Responsabilidade socioambiental	Sim	Sim	Sim	Sim		Sim	Sim
Concorrência justa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Ambiente de trabalho adequado	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Comportamento dos colaboradores	Sim	Sim	Sim		Sim	Sim	Sim
Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Fonte: autor

Vale notar que, no detalhe, todos os códigos são bastante explícitos no respeito à diversidade e na prevenção aos assédios sexual e moral.

6.3. Conformidade

O quadro 03 mostra que todos os códigos de conduta se preocupam com a questão da conformidade. Quando há trechos citados, a empresa se destaca neste assunto.

Quadro 03 – Conformidade

Empresa	Trata do assunto	Pontos expressivos
Microsoft	Sim	Cumprir todas as leis e regulamentos, dos EUA e locais.
IBM	Sim	Obedecer a todas as leis e regulamentos.
Totvs	Sim	
Linx	Sim	
Senior Sistemas	Sim	
Senior Solution	Sim	
Selbetti	Sim	O cumprimento das leis é obrigação de todos.

Fonte: autor

A Microsoft e a IBM deixam absolutamente claro que seus colaboradores devem seguir o código de conduta e a lei. A prevalência do código de conduta se justifica porque, como empresas globais, tanto uma quanto a outra estão sujeitas à legislação de diferentes países, algumas das quais incompatíveis entre si. Na prática, a legislação americana é a que se impõe.

No caso da Microsoft:

A Microsoft reconhece e respeita as diversas culturas, costumes e práticas comerciais existentes no mercado internacional. A Microsoft cumprirá todas as leis e os regulamentos dos EUA aplicáveis às suas operações, bem como as leis locais onde quer que ela atue (MICROSOFT, 2014, p. 14).

No caso da IBM:

Exportações: Em nossa empresa integrada globalmente, independente de sua atribuição de tarefas ou local, suas ações podem ter implicações com a conformidade de exportação. Na qualidade de empresa dos EUA, os produtos, serviços e tecnologias (por exemplo, dados técnicos para projeto, desenvolvimento, produção ou uso desses produtos ou códigos-fonte) de hardware e software da IBM estão sujeitos às leis e regulamentações de exportação dos EUA e de outros países. Antes dos produtos, serviços e tecnologias da IBM poderem ser exportados, reexportados ou entregues em qualquer lugar, a IBM deve confirmar que eles têm a autorização de exportação segundo as regulamentações de exportação dos EUA e quaisquer leis e regulamentações de outros países (IBM, 2011, p. 24).

Antiboicote: A IBM, suas subsidiárias e afiliadas e também seus agentes são proibidos de seguir ou apoiar o boicote realizado por um país estrangeiro em relação a um país que é amigável aos Estados Unidos. Um país estrangeiro ou uma entidade associada ao país pode fazer essa solicitação em um edital de licitação, pedido de compra ou contrato, carta de crédito, verbalmente em conexão com uma transação ou de diversas outras maneiras. A IBM é solicitada a denunciar de imediato ao Governo dos EUA qualquer solicitação de apoiar um boicote ou de fornecer informações relativas a um boicote (IBM, 2011, p. 25).

Quando a Microsoft propõe um esquema para a tomada de decisões éticas, diz que as seguintes perguntas devem ser respondidas:

– A decisão é compatível com o Código de Ética e Conduta da Microsoft? Esperamos que você reflita sobre as situações e use os recursos de ajuda disponíveis, incluindo nossos valores principais e o Código de Ética e Conduta.

– A decisão é legal? Não esperamos que você seja um advogado ou especialista em direito. Mas que você pergunte e busque orientações em caso de dúvidas.

– Ficarei à vontade se souberem da minha decisão? Se você não estiver à vontade para compartilhar sua decisão com amigos, familiares e colegas de trabalho, provavelmente ela não está correta (MICROSOFT, 2014, p. 11).

A IBM diz que sua política é *obedecer a todas as leis e regulamentos que se apliquem* aos seus negócios e propõe um esquema para a tomada de decisões éticas semelhante ao da Microsoft.

- É honesto?
- Está em conformidade com as Diretrizes de Ética Comercial?
- Eu me sinto bem de verdade com esta decisão?
- E se isso aparecesse nos jornais?
- E se todos agissem assim? (IBM, 2011, p. 6)

A Totvs só defende explicitamente o cumprimento da lei em situações bastante específicas (licitação, anticorrupção, pirataria, uso das redes sociais). A Linx defende o respeito à legislação de forma simples e direta.

Situações conflitantes com o Código de Conduta Ética ou que não estejam nele contidas podem surgir de forma inesperada em nosso cotidiano, cabendo a cada um a responsabilidade de posicionamento a respeito, lembrando que a legislação se sobrepõe em todos os aspectos ao Código de Conduta Ética (LINX, 2016, p. 3).

A Senior Sistemas e a Senior Solution defendem primazia da lei apenas em alguns casos e, numa passagem curiosa, o código de conduta da Senior Solution apenas incentiva (sem exigir) o comportamento ético e o cumprimento da legislação.

Com o propósito de evitar desvios morais e possíveis favorecimentos indevidos para a empresa e/ou terceiros, a Senior Solution incentiva que as decisões tomadas sejam pautadas por princípios éticos e cumprimento das leis vigentes (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 2).

A Selbetti cita casos específicos, mas deixa claro que a lei deve ser cumprida sempre.

O cumprimento das leis é obrigação de todos os profissionais da empresa. Todos os assuntos tratados de forma comercial ou o próprio exercício de atividades devem estar de acordo com as legislações disponíveis e vigentes (SELBETTI, p. 8).

Resumindo, o que se tem é o seguinte:

– A Microsoft, a IBM, a Linx e a Selbetti deixam claro que é necessário seguir a legislação sempre (as duas primeiras priorizam a lei americana).

– A Totvs, a Senior Sistemas e a Senior Solution explicitam a necessidade de seguir a lei apenas em situações específicas.

Quando a Microsoft se refere à legislação, suas principais preocupações são o combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, a correção dos registros contábeis, os direitos trabalhistas, a propriedade intelectual (da empresa e de terceiros), a livre concorrência (leis antitruste) e a exportação de produtos conforme as determinações do governo americano.

Quando a IBM se refere à legislação, suas principais preocupações são o combate à corrupção, a correção dos registros contábeis, a propriedade intelectual, a livre concorrência, a exportação de produtos, a imigração a serviço, a privacidade dos dados dos colaboradores, o meio ambiente e o uso de informações privilegiadas.

Quando a Totvs se refere à legislação, suas principais preocupações são: corrupção, propriedade intelectual e licitações.

A Linx não explicita suas principais preocupações referentes à legislação.

Quando a Senior Sistemas ou a Selbetti se referem à legislação, suas principais preocupações são: corrupção e direitos trabalhistas.

Quando a Senior Solution se refere à legislação, suas principais preocupações são: corrupção e mercado acionário.

6.4. Governança corporativa

O quadro 04 mostra quais códigos de conduta se preocupam com a questão da governança corporativa. Quando há trechos citados, a empresa se destaca neste assunto.

Quadro 04 – Governança corporativa

Empresa	Trata do assunto	Pontos expressivos
Microsoft	Sim	Registramos e relatamos informações comerciais de maneira honesta e precisa.
IBM	Sim	Relatar informações financeiras de modo preciso e completo e ter controles internos e processos adequados para garantir que os informes contábeis e financeiros estejam de acordo com a lei.
Totvs	Sim	Ambiente de controles internos capaz de assegurar a exatidão e a confiabilidade de todas as informações que a Totvs divulga para o mercado de capitais em geral, e para os órgãos de regulação.
Linx	Sim	
Senior Sistemas	Sim	
Senior Solution	Sim	Observar fielmente a legislação aplicável aos mercados de valores mobiliários, os códigos de autorregulação em que as ações da Companhia forem negociadas, as diretrizes constantes nas políticas internas e o Estatuto da Senior Solution S.A.
Selbetti		

Fonte: autor

A Microsoft é bastante explícita e detalhista quando defende a correção de seus registros contábeis – talvez o aspecto mais significativo da governança corporativa.

A empresa diz o que deve ser feito e o que precisa ser evitado.

Registramos e relatamos informações comerciais de maneira honesta e precisa. Cumprimos com todos os requisitos das leis locais, estaduais e federais referentes a relatórios financeiros. Aprovações gerenciais e registro contábil correto são exigências da

Microsoft para manter a integridade de nossos resultados financeiros e pelos ativos da empresa. Nossas informações financeiras refletem somente as transações reais e estão em conformidade com as práticas contábeis da Microsoft e de outros. O CEO, CFO e outros funcionários da organização financeira são responsáveis por garantir que tais políticas sejam cumpridas.

Transações proibidas:

Acordos laterais. Os documentos de contratos devem refletir a totalidade do contrato e incluir todos os termos e concessões acordados pela Microsoft e a outra parte envolvida.

Acordos de cobrança ou pagamentos non-standard. Não altere os termos de cobrança de maneira incoerente com os acordos contratuais.

Contratos non-standard. Não use contratos non-standard em vez de modelos de contrato e processos padrão da Microsoft.

Negociações irregulares. Não estruture ou manipule transações ou contratos em benefício próprio ou para beneficiar incorretamente a terceiros. É proibido manipular receitas, cotas ou orçamentos (MICROSOFT, 2014, p. 50).

A IBM também é bastante explícita e detalhista quando defende a correção de seus registros contábeis.

Na qualidade de sociedade anônima, a IBM deve seguir princípios e padrões rígidos de contabilidade para relatar informações financeiras de modo preciso e completo e ter controles internos e processos adequados para garantir que os informes contábeis e financeiros estejam de acordo com a lei.

As regras para relatórios contábeis e financeiros exigem o registro e contabilidade adequados para receitas, custos, despesas, ativos e passivos. Caso você tenha responsabilidade por essas áreas, ou envolvimento com elas, é necessário entender e seguir essas regras.

Além disso, essas regras também proíbem qualquer pessoa de auxiliar outrem para fazer lançamentos contábeis inadequados ou fazer relatórios financeiros falsos ou enganosos. Não ajude ninguém a registrar ou relatar qualquer informação de modo incorreto ou que possa ser mal interpretada. Jamais se deve dar conselhos a qualquer pessoa de fora da IBM, inclusive clientes, fornecedores e Parceiros de Negócios da IBM, sobre como eles devem registrar ou relatar suas próprias receitas, custos, despesas e outros ativos e passivos (IBM, 2011, p. 16).

A Totvs segue os passos da Microsoft e da IBM em relação à governança e, além de dizer o que fazer e o que não fazer diz que os *administradores, diretores e*

conselheiros devem zelar para que se crie e mantenha um ambiente de controles internos capaz de assegurar a exatidão e a confiabilidade de todas as informações que a Totvs divulga para o mercado de capitais em geral, e para os órgãos de regulação (TOTVS, 2014, p. 12).

A Totvs, no entanto, mistura questões de governança com questões menores como, por exemplo, *utilizar bens e instalações da Totvs para fins particulares, ainda que fora do horário de trabalho.*

A Linx defende a governança corporativa sem detalhar como e pede aos colaboradores que mantenham *em absoluto sigilo as informações sobre projetos, negócios, atividades e resultados que ainda não tenham sido divulgadas ao mercado e que possam interferir na cotação das ações (LINX, 2016, p. 3).*

A Senior Sistemas se limita a dizer que *cabe a todos os profissionais, nas relações da empresa com os acionistas, gerar informações consistentes, adotando práticas transparentes que assegurem a condução idônea dos negócios (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 6).*

A Senior Solution detalha bem mais.

No relacionamento com acionistas e investidores é dever observar fielmente a legislação aplicável aos mercados de valores mobiliários, os códigos de autorregulação em que as ações da Companhia forem negociadas, as diretrizes constantes nas políticas internas e o Estatuto da Senior Solution S.A.

Elaborar com rigor e clareza as demonstrações contábeis e financeiras de forma a fornecer informações confiáveis para a tomada de decisões por parte dos públicos de relacionamento.

Manter o gerenciamento dos riscos operacionais, financeiros, sociais, ambientais e de reputação, tendo em vista a perenidade do negócio.

Deverão ser mantidas em sigilo as informações ainda não divulgadas sobre projetos, negócios, atividades e resultados da Senior Solution de acordo com a Política de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes, e evitar discutir informações potencialmente relevantes em público.

As informações potencialmente relevantes não deverão ser utilizadas para obter, direta ou indiretamente, para si mesmo ou para terceiros, quaisquer vantagens pecuniárias, inclusive por meio da compra ou venda de valores mobiliários da emissão da Companhia (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 6).

A Selbetti é bem sucinta.

Todos os registros financeiros da Selbetti devem ser mantidos de forma sigilosa e organizada, pois sempre que houver alguma dúvida ou que a empresa necessite de determinadas informações estes sejam localizados. Os profissionais envolvidos neste procedimento devem elaborar relatórios confiáveis e transparentes para auxiliar a diretoria nos negócios da empresa (SELBETTI, p. 15).

6.5. Responsabilidade socioambiental

O quadro 05 mostra que todos os códigos de conduta se preocupam com a questão da responsabilidade socioambiental. Quando há trechos citados, a empresa se destaca neste assunto.

Quadro 05 – Responsabilidade socioambiental

Empresa	Trata do assunto	Pontos expressivos
Microsoft	Sim	Melhorar a sociedade assim como as comunidades nas quais atuamos. Incentivamos o apoio a causas beneficentes, cívicas, educacionais e culturais. Contribuímos com dinheiro, horas de trabalho voluntário, software e assistência técnica.
IBM	Sim	
Totvs	Sim	Principal mantenedora do Instituto da Oportunidade Social (IOS), organização sem fins lucrativos que oferece capacitação profissional voltada a jovens de baixa renda e pessoas com deficiência.
Linx	Sim	
Senior Sistemas	Sim	
Senior Solution	Sim	
Selbetti	Sim	

Fonte: autor

A Microsoft diz que contribui com *causas beneficentes, cívicas, educacionais e culturais* (MICROSOFT, 2014, p. 36), que respeita os direitos humanos (MICROSOFT, 2014, p. 38) atuando, por exemplo, contra o tráfico de pessoas e a favor da liberdade de expressão (MICROSOFT, 2014, p. 39) e diz operar de maneira

sustentável minimizando os impactos ambientais, usando energia renovável e cobrando internamente uma taxa de carbono (MICROSOFT, 2014, p. 41).

A IBM se diz comprometida com *a liderança mundial na proteção ambiental*, mas não parece preocupada em fazer mais do que manda a legislação.

A IBM está comprometida com a liderança mundial na proteção ambiental. Qualquer funcionário da IBM que esteja envolvido com processos que afetem o meio ambiente, tais como medir, registrar ou denunciar descargas e emissões no meio ambiente, ou manusear resíduos perigosos, deve atender a normas e licenças ambientais aplicáveis, bem como às políticas ambientais da IBM. Informações e contatos relacionados a conformidades ambientais podem ser encontrados no website do Departamento de Assuntos Ambientais e Segurança de Produtos da IBM.

Na qualidade de empregados da IBM, cada um de nós tem um papel a desempenhar na proteção do meio ambiente. Caso você fique sabendo de qualquer violação da lei ambiental ou de qualquer ação que possa causar ou parecer ocultar uma violação dessa natureza, é necessário denunciar imediatamente o assunto à gerência ou ao Advogado da IBM (IBM, 2011, p. 26).

A Totvs mantém uma ONG, diz que a empresa e seus colaboradores devem *estimular a formação de consciência ambiental e social, dentro e fora de suas instalações* (TOTVS, 2014, p. 8) e diz que seus colaboradores devem *conhecer e adotar as melhores práticas de governança corporativa*, buscando a sustentabilidade (TOTVS, 2014, p. 12).

A Linx diz que atua com responsabilidade socioambiental (LINX, 2016, p. 1) e instrui seus colaboradores a respeitar as normas de meio ambiente (LINX, 2016, p. 2). A Senior Sistemas diz apenas que é inadmissível que um fornecedor desrespeite os *princípios básicos de responsabilidade social* (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 12). A Senior Solution se dispõe a gerenciar os riscos ambientais e exige que seus fornecedores façam o mesmo (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 6). A Selbetti diz apenas que os colaboradores devem *respeitar o meio ambiente* e que a empresa tem *um compromisso de contribuir com a conscientização do uso racional da água* (SELBETTI, p. 15).

Apenas a Microsoft e a Totvs, portanto, são mais contundentes em suas ações socioambientais.

6.6. Concorrência justa

O quadro 06 mostra que todos os códigos de conduta se preocupam com a questão da concorrência justa. Quando há trechos citados, a empresa se destaca neste assunto.

Quadro 06 – Concorrência justa

Empresa	Trata do assunto	Pontos expressivos
Microsoft	Sim	
IBM	Sim	Concorrer eticamente e de acordo com nossas políticas e com a lei, independente de quão competitivo seja o ambiente.
Totvs	Sim	
Linx	Sim	
Senior Sistemas	Sim	
Senior Solution	Sim	
Selbetti	Sim	

Fonte: autor

A Microsoft defende a livre concorrência, cita as leis antitrustes e é específica quando diz como monitorar a concorrência.

A Microsoft tem a obrigação e o direito de acompanhar os avanços do setor, o que inclui obter informações sobre a concorrência. Obtemos informações sobre a concorrência por meio de métodos honestos, éticos e legais (MICROSOFT, 2014, p. 32).

A IBM é bastante específica quando trata da concorrência. Defende a concorrência justa, condena declarações falsas sobre os concorrentes, lembra que alguns países proíbem comparações publicitárias e mostra que *há limites para a maneira pela qual as informações devem ser adquiridas e utilizadas, principalmente informações acerca de concorrentes* (IBM, 2011, p. 19). Estes detalhes proíbem explicitamente até o que se poderia chamar de espionagem.

A IBM não irá tolerar qualquer forma questionável de obtenção de inteligência. Da mesma maneira, você não deve se envolver em ou facilitar nenhuma prática inadequada ou ilegal que tenha o objetivo de coletar informações que potencialmente sejam confidenciais ou sigilosas de concorrentes ou de outrem, tais como:

- Grampeamento telefônico, fiscalização, “hacking”, suborno, roubo ou invasão;
- Contratação de funcionários de um concorrente para obter informações confidenciais do concorrente;
- Aceitar ou utilizar informações que provavelmente sejam confidenciais ou sensíveis caso você tenha razão para crer que tenham sido obtidas de maneira imprópria ou ilegal (IBM, 2011, p. 20).

A Totvs defende a concorrência *livre e leal*, proíbe declarações que *afetem a imagem dos concorrentes* e veta explicitamente a *prática de espionagem* (TOTVS, 2014, p. 9). A Totvs se preocupa também com qualquer acordo feito entre seus colaboradores e a concorrência, do acerto de preços ao recebimento de vantagens indevidas.

A Linx se preocupa com o *relacionamento afetivo, de parentesco e amizade* entre colaboradores e concorrentes (LINX, 2016, p. 1), defende a concorrência leal e diz que *não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles* (LINX, 2016, p. 3).

A Senior Sistemas se preocupa com a imagem dos concorrentes e com a obtenção de informações sobre eles.

A Senior respeita o trabalho dos concorrentes, não fazendo, por exemplo, afirmações sabidamente enganosas sobre seus produtos e serviços, por isso é proibido ao colaborador:

- Adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da empresa;
- Obter informações de mercado ou de concorrentes, de forma ilícita ou não transparente (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 13).

A Senior Solution se preocupa com a imagem dos concorrentes, com a obtenção de informações sobre eles e com qualquer entendimento *com objetivos de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrárias* (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 5).

A Selbetti defende a concorrência baseada *na ética e na lealdade* e diz que os concorrentes devem ser tratados *com cordialidade* (SELBETTI, p. 11).

6.7. Ambiente de trabalho adequado

Todos os códigos de conduta se preocupam com a questão do ambiente de trabalho. Nenhuma empresa de destaca porque todas são atenciosas quanto ao respeito à diversidade e à prevenção ao assédio moral ou sexual.

A preocupação com a diversidade fica evidente até na quantidade de palavras que a Microsoft usa para representar qualquer grupo minoritário.

A Microsoft está comprometida com uma política que oferece igualdade de oportunidades de emprego a todos os funcionários e candidatos qualificados. Esse compromisso se reflete em todos os aspectos de nossas operações diárias. Não discriminamos com base em raça, cor, sexo, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero, religião, nacionalidade, estado civil, idade, deficiências ou informações genéticas em qualquer tipo de processo, incluindo recrutamento, contratação, treinamento, remuneração, promoção e medidas disciplinares (MICROSOFT, 2014, p. 45).

A IBM chega a proibir explicitamente certos tipos de piada.

A IBM não irá tolerar assédio sexual, ações ou comentários, difamações ou piadas raciais ou religiosas ou quaisquer outros comentários ou conduta que, segundo a avaliação da gerência da IBM, criem, encorajem ou permitam um ambiente de trabalho ofensivo ou ameaçador (IBM, 2011, p. 10).

A Totvs segue o mesmo caminho.

A Totvs não admite qualquer tipo de situação de assédio, humilhação, constrangimento, ofensa, ameaça ou violência a qualquer participante, cliente, franqueado, acionista, fornecedor, parceiro, nem tampouco qualquer tipo de discriminação por raça, etnia, cor, religião, credo, nacionalidade, grupo social, deficiência física ou mental, por opinião, opção política ou sexual (TOTVS, 2014, p. 5).

A Linx também.

Não são aceitáveis práticas de discriminação em relação à cor, raça, credo religioso, orientação sexual, idade, origem, condição física, classe social ou opinião política. (...) Não toleramos qualquer forma de abuso ou assédio moral ou sexual aos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, clientes ou qualquer outra pessoa com a qual tenhamos contato. Não aceitaremos o uso de linguagem abusiva ou indecorosa durante reuniões, comunicações ou quaisquer interações no ambiente de trabalho (LINX, 2016, p. 2).

A Senior Sistemas é breve criticando tanto o *desrespeito ao próximo, assédios moral ou sexual ou qualquer abuso de poder* quanto *comportamentos discriminatórios de qualquer natureza* (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 7).

A Senior Solution exagera lembrando que sanções corporais não são permitidas.

Independentemente do nível hierárquico, nenhum colaborador poderá ser objeto de sanções corporais ou assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem de situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça. Caracteriza-se assédio quando alguém em posição privilegiada usa dessa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual. (...) A Senior Solution valoriza a diversidade nas relações de trabalho, portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem. A Companhia não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 4).

A Selbetti trata com especial atenção a discriminação e o assédio.

Todos os profissionais, independente de cargo e de quanto tempo estão na empresa, merecem respeito, não sendo permitido qualquer forma de discriminação, seja ela de cor, sexo, orientação sexual, religião, origem, classe social, idade ou capacidade física (SELBETTI, p. 7).

A Selbetti desaprova qualquer tipo de assédio, ameaças ou condutas abusivas de intimidação e/ou constrangedoras, independente de cargo e nível hierárquico. Essas atitudes são

totalmente desaprovadas e serão passíveis de advertência e instauração de processo administrativo e/ou judicial (SELBETTI, p. 8).

As empresas se preocupam também com o consumo de bebidas alcoólicas, o uso de drogas e até com o porte de armas. A IBM, como de costume, tem a lista mais extensa de proibições.

- ameaças ou comportamento violento;
- posse de armas de qualquer tipo;
- (...)
- uso, distribuição, venda ou posse de drogas ilícitas ou de qualquer outra substância controlada, exceto para fins aprovados de tratamento de saúde;
- estar sob a influência de drogas ilícitas, substâncias controladas utilizadas para fins alheios às recomendações médicas ou bebidas alcoólicas no local de trabalho – o consumo de bebidas alcoólicas nas dependências da IBM somente é permitido, com aprovação antecipada da gerência, em eventos patrocinados pela empresa (IBM, 2011, p. 10).

6.8. Comportamento dos colaboradores

O quadro 07 mostra quais códigos de conduta se preocupam com a questão do comportamento dos colaboradores. Nenhuma empresa, no entanto, se destaca neste item.

Quadro 07 – Ambiente de trabalho adequado

Empresa	Trata do assunto
Microsoft	Sim
IBM	Sim
Totvs	Sim
Linx	
Senior Sistemas	Sim
Senior Solution	Sim
Selbetti	Sim

Fonte: autor

São três as preocupações mais relevantes das empresas em relação ao comportamento dos colaboradores: o uso dos ativos da empresa para atividades que não dizem respeito ao trabalho, o uso da tecnologia (ou, mais especificamente, da internet e das redes sociais) e o conflito de interesses. Nos três casos, o problema é estabelecer um limite.

Quem usa a internet para saber o resultado de um jogo de futebol ou aproveita o horário do almoço para redigir um trabalho escolar já está, na maioria das vezes, infringindo o código de conduta.

No caso da Microsoft:

Protegemos e usamos de forma sensata os ativos da empresa, incluindo propriedade (tangível e intelectual), estoques, bens de consumo e equipamentos. Os ativos são usados exclusivamente para fins comerciais da Microsoft (MICROSOFT, 2014, p. 54).

No caso da IBM:

A propriedade e os sistemas da IBM, que incluem as conexões da IBM à Internet, também devem apenas ser utilizados para fins adequados. O uso pessoal eventual dessa propriedade e desses sistemas – o que significa uso que é de duração limitada, e que não viola as políticas da empresa e não interfere na realização de seu trabalho – pode ser permitido pela gerência (IBM, 2011, p. 13).

A Totvs fala apenas na *correta utilização dos bens e ativos* (TOTVS, 2014, p. 5) e proíbe *utilizar bens e instalações da Totvs para fins particulares* (TOTVS, 2014, p. 12).

A Linx não se pronuncia sobre o assunto.

A Senior Sistemas diz apenas que os se deve *utilizar de forma adequada os bens e recursos da empresa, tais como instalações, veículos, equipamentos, computadores (hardware), programas (software), acesso à internet, a e-mails, telefones fixos e/ou móveis, material de expediente e demais suprimentos* (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 9).

A Senior Solution diz que *instalações, imóveis, equipamentos, máquinas, móveis e demais bens físicos, assim como intangíveis, como segredos de negócio, marcas, direitos autorais e/ou de propriedade intelectual, material de marketing, bancos de dados e outros arquivos eletrônicos (...) destinam-se exclusivamente ao uso nas atividades da empresa, em benefício da própria organização* (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 4).

A Selbetti proíbe o uso dos computadores da empresa para *fins particulares* (SELBETTI, p. 13) e diz que o uso da internet é monitorado (SELBETTI, p. 14).

O uso das redes sociais, inclusive fora do horário de expediente, também é um assunto complexo. Mesmo uma opinião absolutamente pessoal pode criar problemas para o colaborador.

A Microsoft pede que as redes sociais sejam usadas com discernimento (MICROSOFT, 2014, p. 32) e faz recomendações que só se aplicam quando o colaborador usa a rede social profissionalmente.

Ao escrever em blogs e postar em sites de mídia social:

- Torne clara sua afiliação à Microsoft;
- Reconheça que tudo o que você disser representa uma declaração oficial da empresa;
- Não anuncie fatos que não lhe dizem respeito, mas divulgue comunicados importantes da empresa;
- Proteja informações confidenciais;
- Seja honesto, preciso e ético em todos os momentos;
- Entenda as consequências de seus atos (MICROSOFT, 2014, p. 33).

A IBM lembra que a liberdade de expressão pode ter consequências ruins.

Independente de estar certa ou errada, qualquer coisa dita ou escrita em público – desde a praça pública às páginas de redes sociais na Internet – permanecerá documentada por mais tempo do que você gostaria que permanecesse, e algum dia poderá ser lida por um cliente ou colega. (...) Ao falar sobre problemas públicos ou em um fórum público, você o faz na qualidade de indivíduo e não deve parecer estar falando em nome da IBM. Isso tem importância especial com o surgimento das mídias de redes sociais. Você deve estar sempre consciente de que esses serviços estão sendo cada vez mais monitorados pelos clientes, colegas e também reguladores (IBM, 2011, p. 31).

A Totvs tem uma rede social corporativa e adverte que o compartilhamento das informações em outras redes pode trazer *consequências* como a exposição da *intimidade e privacidade* do usuário ou de terceiros (TOTVS, 2014, p. 13). A Totvs prossegue fazendo uma lista de conteúdos proibidos, que inclui pornografia, pedofilia, racismo, violência, ofensas a terceiros, violação de direitos autorais ou de propriedade, incitação ao crime e *spam* (TOTVS, 2014, p. 13).

A Linx pede a seus colaboradores que não associem o nome da empresa ao uso privado das redes sociais. O colaborador não deve usar o e-mail corporativo para se cadastrar no Facebook, Twitter etc. e não deve publicar ou compartilhar informações confidenciais da Linx, dos clientes, dos fornecedores (LINX, 2016, p. 3).

A Senior Sistemas não trata especificamente das redes sociais.

A Senior Solution repete a Microsoft e trata as redes sociais como se os colaboradores só as utilizassem profissionalmente.

Normas para o uso adequado das mídias sociais:

1. Respeitar a propriedade e tempo da empresa. O colaborador deve ter bom senso, não utilizar o computador e as horas do expediente de trabalho para navegar nas redes sociais sem objetivos e resultados para a Companhia;

2. Não compartilhar informações confidenciais sobre a Companhia ou sobre seus clientes e colaboradores;

3. Não publicar informações enganosas ou incorretas sobre a Companhia;

4. Não vincular a marca, nome ou imagem da Senior Solution a situações constrangedoras que possam resultar em difamação, calúnia, assédio e discriminação;

5. Tratar internamente com os responsáveis ou com o gestor imediato fatos como críticas relacionadas às condições de trabalho, colaboradores, clientes, infraestrutura.

A Senior Solution respeita a individualidade e a liberdade de expressão de seus colaboradores, porém orienta que os mesmos tenham cuidado ao apresentar informações envolvendo a Companhia e seus públicos em ambientes online (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 3).

A Selbetti não discute o uso das redes sociais por seus colaboradores. Diz apenas que as informações da empresa só podem ser divulgadas com a aprovação do setor de marketing (SELBETTI, p. 12).

O conflito de interesses é outro tema difícil. Relacionamentos afetivos ou laços familiares podem fazer com que a empresa seja prejudicada para que determinado colaborador, fornecedor ou cliente seja beneficiado.

A Microsoft sugere que a situação seja explicitada para que o colaborador se *retire da situação de conflito* ou *tome medidas* para remediá-lo (MICROSOFT, 2014, p. 54).

A IBM é mais detalhista quando diz que o colaborador não pode auxiliar um concorrente, concorrer com a IBM, fornecer para a IBM, ter qualquer interesse financeiro em fornecedores, clientes, concorrentes ou parceiros de negócio (IBM, 2011, p. 28).

A IBM diz, também, que ter um parente próximo trabalhando *na indústria* já é preocupante (IBM, 2011, p. 30) e que até projetos não comerciais (como projetos de código aberto) já *podem ter impacto nos negócios atuais ou futuros* da empresa (IBM, 2011, p. 28).

A Totvs diz que as *atividades profissionais* não devem ser *influenciadas pelos interesses pessoais* e faz algumas recomendações específicas proibindo os relacionamentos afetivos entre superiores e subordinados, exigindo que os relacionamentos afetivos entre outros colaboradores sejam informados, proibindo que colaboradores concorram com a empresa (TOTVS, 2014, p. 10).

A Linx diz que *a contratação de familiares e parentes de colaboradores da Linx não é recomendada*; que parentes não devem trabalhar na mesma área ou em áreas cujas funções possam oferecer algum tipo de conflito como auditoria, recursos humanos, contabilidade e outras; que os colaboradores não devem exercer atividades externas (remuneradas ou não) que prejudiquem os interesses da Linx ou mesmo interfira na capacidade do colaborador em cumprir suas responsabilidades com a empresa (LINX, 2016, p. 1).

A Senior Sistemas diz apenas que o *favorecimento por relações de parentesco, interesses comerciais, ou conflito de interesses* é incompatível com os valores da empresa (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 7).

A Senior Solution explica o que é conflito de interesses e deixa subentendido que a situação não é aceitável.

O conflito surge quando os interesses particulares se sobrepõem aos interesses da Senior Solution ou de seus públicos de interesse. O conflito de interesses na relação colaborador-empresa ocorre quando o colaborador usa sua influência ou posição que ocupa para cometer atos com o intuito de beneficiar interesses próprios ou de pessoas relacionadas e que se contraponham ao interesse da Companhia ou possam lhe causar danos ou prejuízos (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 2).

A Selbetti traz uma explicação semelhante e diz claramente como tratar alguns destes assuntos.

É proibida a comercialização de mercadorias (roupas, bijuterias, cosméticos, entre outras), dentro do horário comercial, pois apresenta restrições legais além de prejudicar o trabalho do profissional e dos seus colegas.

Todo o envolvimento de negócios do profissional fora da empresa deve ser comunicado ao gestor, para que seja analisado possíveis conflitos de interesse, por exemplo, conduzir seu negócio particular utilizando seu horário de trabalho e as instalações da empresa.

A Selbetti aceita a contratação de familiares de profissionais, porém, sem nenhum tipo de privilégios de cargo, salário e/ou benefícios. Além disso, todos devem passar pelo processo de seleção padrão da empresa, sem nenhuma vantagem sobre os demais candidatos. No caso de relacionamento afetivo entre profissionais, os mesmos não podem se comportar com intimidade dentro da empresa, devendo manter o mesmo comportamento que adotam com os demais profissionais (SELBETTI, p. 8).

6.9. Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações

O quadro 08 mostra que todos os códigos de conduta se preocupam com a questão do respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações. Quando há trechos citados, a empresa se destaca neste assunto.

Quadro 08 – Propriedade intelectual e gerenciamento das informações

Empresa	Trata do assunto	Pontos expressivos
Microsoft	Sim	Propriedade intelectual, incluindo direitos autorais, marcas e patentes.
IBM	Sim	Não confunda software de código aberto com software que esteja em domínio público.
Totvs	Sim	Backups.
Linx	Sim	
Senior Sistemas	Sim	
Senior Solution	Sim	
Selbetti	Sim	

Fonte: autor

A Microsoft e a IBM são bastante preocupadas com o gerenciamento das informações. As outras empresas apenas citam o respeito à propriedade intelectual para preservar seus interesses e para evitar problemas como a pirataria de software.

Além de dizer que respeita *as leis e os regulamentos que regem os direitos e a proteção de nossa propriedade intelectual e de terceiros, incluindo direitos autorais, marcas e patentes* (MICROSOFT, 2014, p. 14), a Microsoft enumera ações para que o gerenciamento das informações seja realmente efetivado.

Para proteger as informações confidenciais e patentes, por exemplo, a Microsoft recomenda:

Não compartilhe nossas informações confidenciais com amigos, membros da família ou ex-colegas ou funcionários da Microsoft.

Não discuta sobre informações confidenciais em locais públicos onde terceiros possam ouvir por acaso, incluindo restaurantes, elevadores e corredores não seguros.

Não trabalhe com documentos que contenham informações confidenciais (cópias impressas ou eletrônicas) em locais públicos.

Discuta nossas informações confidenciais com outros funcionários somente quando necessário.

Sempre restrinja o acesso a informações confidenciais publicadas na intranet e no SharePoint.

Revise as Diretrizes de Mídia Social e a Política de Informações Confidenciais (MICROSOFT, 2014, p. 28).

Para proteger as informações privilegiadas e as negociações de títulos:

Você não deverá negociar ações da Microsoft quando tiver informações importantes e não públicas.

Você não deverá revelar informações importantes e não públicas para qualquer terceiro que depois comercialize ações da Microsoft.

Você não pode comercializar ou fornecer informações privilegiadas sobre outra empresa enquanto tiver informações importantes e não públicas obtidas em função do seu trabalho na Microsoft (por exemplo, você toma conhecimento de uma aquisição da Microsoft que está por ocorrer).

Se você for executivo da empresa (vice-presidente corporativo e cargo superior) ou se a Microsoft identificar que você tem acesso a informações importantes e não públicas em função das responsabilidades do seu trabalho, poderá somente comprar ou vender ações da Microsoft dentro de um período específico após o anúncio de lucros trimestral (MICROSOFT, 2014, p. 31).

A Microsoft lembra, ainda, que tem um compromisso com a privacidade dos usuários de seus produtos na internet, que existem questões legais e comerciais referentes à retenção de informações (MICROSOFT, 2014, p. 29) e que, embora obter informações sobre concorrentes seja uma obrigação, isto deve ser feito por *métodos honestos, éticos e legais* (MICROSOFT, 2014, p. 32).

A IBM diz que tem direito a toda propriedade intelectual referente ao trabalho desenvolvido por seus colaboradores (IBM, 2011, p. 11), diz que as marcas comerciais da IBM e de qualquer outra empresa devem ser usadas adequadamente (IBM, 2011, p. 12) e diz que tem normas específicas para a retenção e descarte de documentos (IBM, 2011, p. 16).

A IBM explica ainda que o uso de software de terceiros ou a participação em atividades externas podem gerar obrigações incompatíveis com os interesses da empresa.

A licença para os softwares define os direitos e obrigações que devem ser obedecidos, tais como de que maneira e onde os softwares podem ser utilizados, se podem ser modificados ou distribuídos e, possivelmente, quais os direitos que a IBM é obrigada a ceder a outrem. Os termos e condições do contrato de licença devem ser seguidos à risca (IBM, 2011, p. 12).

Isto se aplica, inclusive, ao chamado código aberto.

Não confunda software de código aberto com software que esteja em domínio público. Licenças de software de código aberto costumam impor obrigações que podem ter como resultado um conflito de interesses com a IBM e a transferência inadequada dos direitos de propriedade intelectual da IBM (IBM, 2011, p. 12).

A Totvs também diz que *toda tecnologia, metodologia e informação produzida pelo participante no âmbito do exercício de suas funções* por parte dos colaboradores *são de propriedade exclusiva da Totvs* (TOTVS, 2014, p. 11).

A Totvs prossegue recomendando que seus colaboradores façam *backups* regularmente, cuidem bem de suas senhas, sejam discretos ao falar sobre assuntos importantes em locais públicos e não trabalhem com software pirata (TOTVS, 2014, p. 12).

A Linx diz apenas que *quaisquer documentos e dados são confidenciais e de propriedade da empresa, inclusive todos os documentos referentes à especificação de produtos, manuais, softwares, hardwares e aplicativos desenvolvidos ou em uso, mesmo que o colaborador tenha participado de seu desenvolvimento* (LINX, 2016, p. 3).

A Senior Sistemas diz o mesmo com outras palavras (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 10) e lembra que garante, ao cliente, *a confiabilidade e confidencialidade das informações* (SENIOR SISTEMAS, 2015, p. 11).

A Senior Solution não difere da Linx e da Senior Sistemas e acrescenta que nenhum software pode ser copiado ou instalado *sem a prévia autorização da área de infraestrutura* (SENIOR SOLUTION, 2014, p. 3).

A Selbetti diz que todos os profissionais *manterão em sigilo as informações que forem confidenciais, tanto da empresa, como de clientes, fornecedores, parceiros e dos próprios profissionais* (SELBETTI, p. 13).

7. CÓDIGO DE CONDUTA: UMA PROPOSTA PARA AS CONSULTORIAS DE TI

O código de conduta proposto a seguir foi escrito com os seguintes critérios:

1. Ser explicitamente por princípios (kantiano) e não com enfoque nos resultados porque só assim estarão asseguradas a democracia e a dignidade humana;
2. Ser conciso quando possível;
3. Ser detalhado quando necessário.

O primeiro critério deriva das discussões nos itens 5.1 e 5.2, em que se defende uma ética baseada em princípios seguindo os argumentos de filósofos como Michael Sandel.

7.1. Apresentação

O código de conduta da [empresa] é um contrato que estabelece o relacionamento da empresa com seus colaboradores, dos colaboradores entre si e de ambos (empresa e colaboradores) com os clientes, os fornecedores, o governo e a sociedade como um todo.

Resumidamente, o código de conduta da [empresa] diz: respeite a lei e trate os outros da forma que você, no lugar deles, consideraria justo o seu comportamento.

E, sempre que possível, a [empresa] exige o mesmo comprometimento de seus fornecedores.

7.2. Conformidade

A [empresa] e seus colaboradores devem seguir rigorosamente a legislação.

Se não tiver certeza sobre como proceder numa situação específica, o colaborador deverá acionar o comitê de ética para que este indique o modo correto de agir, assessorado pelo departamento jurídico sempre necessário.

O colaborador que souber que algum aspecto da legislação não está sendo respeitado deverá informar ao comitê de ética – e poderá fazê-lo identificando-se ou não, como achar mais conveniente.

7.3. Governança corporativa

A [empresa] e seus colaboradores buscam sempre a exatidão de seus registros contábeis, tanto pelos aspectos legais quanto pela transparência necessária em relação à direção e aos acionistas (sejam eles majoritários ou minoritários).

A [empresa] e seus colaboradores são transparentes também em todas as ações que interessam legitimamente a terceiros, especialmente quando o assunto diz respeito à sociedade ou ao meio ambiente.

7.4. Responsabilidade socioambiental

A [empresa] e seus colaboradores respeitam e defendem os direitos humanos e as causas socioambientais.

A [empresa] entende sua participação e suas responsabilidades na sociedade e formará, portanto, um comitê permanente para receber sugestões sobre ações beneficentes ou socioambientais, para promover ações deste tipo ou para apoiar a participação de seus colaboradores em iniciativas realizadas por terceiros. O comitê será formado por colaboradores de diferentes áreas, que serão escolhidos por votação.

7.5. Concorrência justa

A [empresa] e seus colaboradores defendem a concorrência justa em todos os aspectos, rejeitando ações que não sejam absolutamente honestas no monitoramento do mercado, na comparação de produtos etc.

7.6. Ambiente de trabalho adequado

A [empresa] e seus colaboradores respeitam a diversidade e rejeitam terminantemente tanto o assédio sexual quanto o assédio moral.

Considerando que as pessoas têm diferentes graus de sensibilidade a alguns temas, a [empresa] e seus colaboradores devem evitar situações que possam gerar comentários, brincadeiras, linguagem abusiva etc. – qualquer atitude que possa ofender ou constranger outras pessoas.

7.7. Comportamento dos colaboradores

Os colaboradores da [empresa] devem evitar ao máximo:

- o uso de ativos da empresa para fins pessoais;
- a exposição indevida do próprio colaborador e da empresa nas redes sociais;
- o conflito de interesses quando relações pessoais podem interferir nas decisões tomadas por um colaborador da [empresa] no exercício de suas funções.

A [empresa] não questiona a liberdade de expressão, mas lembra que a repercussão negativa de uma opinião publicada nas redes sociais pode inviabilizar o relacionamento de um colaborador com colegas, clientes, fornecedores e com a empresa.

A [empresa] não questiona os relacionamentos privados de seus colaboradores, mas combate o nepotismo e qualquer outra situação que possa prejudicar colaboradores, clientes, fornecedores ou a [empresa]. Muitos conflitos de interesse podem ser sanados com medidas simples como a transferência da responsabilidade de uma decisão para outro colaborador.

A [empresa] lembra também que as atividades praticadas pelos colaboradores fora do horário de expediente não podem conflitar com os interesses da [empresa]. Os colaboradores devem ter cuidado antes de colaborar com um projeto de código aberto, antes de prestar qualquer serviço gratuitamente etc.

7.8. Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações

A [empresa] e seus colaboradores devem respeitar a propriedade intelectual (inclusive em relação às marcas, às patentes e ao uso de software) e devem seguir e aprimorar continuamente a política de gerenciamento das informações da empresa. Para que isto seja possível, vale lembrar que:

- 1) As marcas da [empresa] e das outras empresas só podem ser usadas com autorização.
- 2) O trabalho realizado por um colaborador da [empresa] no exercício de suas funções é, por princípio, propriedade intelectual da [empresa].
- 3) Informações confidenciais não devem ser compartilhadas com familiares, amigos etc. e não devem ser discutidas nem locais públicos (inclusive elevadores), nem na presença de terceiros.
- 4) As informações confidenciais impressas ou armazenadas digitalmente também devem ter seu sigilo garantido.
- 5) Informações privilegiadas sobre a [empresa], clientes, fornecedores etc. não devem ser usadas para benefício da [empresa], de seus colaboradores ou de terceiros.
- 6) A privacidade das empresas e das pessoas deve ser preservada.
- 7) A [empresa] mantém e atualiza sua política de gerenciamento das informações definindo critérios adequados para a retenção e o descarte de documentos.
- 8) A política de gerenciamento das informações também trata dos sistemas de *backup* e *restore* e do controle rigoroso das licenças de uso de software – lembrando que o uso de sistemas com código aberto também impõe obrigações.

7.9. Observações

O comitê de ética da [empresa] tem uma página na internet (<http://dominio-da-empresa/comite-de-etica>). No site, qualquer pessoa pode perguntar, sugerir ou denunciar – identificando-se ou não. Todas as interações ganham um número de

protocolo, são respondidas no devido tempo pela empresa e permanecem armazenadas indefinidamente.

A [empresa] exige que seus fornecedores e colaboradores externos de empresas contratadas que atuem sob o nosso nome se comportem, na medida do possível, conforme este código de conduta. Assim, a [empresa]:

- trabalhará para que seus fornecedores e colaboradores externos se adaptem à conformidade, à governança corporativa, à responsabilidade socioambiental, à concorrência justa, a um ambiente de trabalho adequado, ao respeito à propriedade intelectual e ao gerenciamento das informações;

- vetará fornecedores antiéticos;

- dará prioridade aos fornecedores que estabelecerem um código de conduta, um comitê de ética e um treinamento adequado a seus colaboradores.

8. CONCLUSÕES

A ética corporativa é uma questão relevante porque as empresas não podem menosprezar, nos dias de hoje, nem as consequências de seus atos, nem as consequências de suas omissões. Se um fornecedor desrespeita repetidamente seus colaboradores no outro lado do mundo, a cadeia produtiva como um todo pode ser responsabilizada. O respeito à lei e à livre concorrência são cada vez mais exigidos. A transparência tornou-se um dever.

Na discussão, deixou-se de lado a diferenciação entre ética e moral reconhecendo que a primeira é mais associada a um ramo da filosofia; e a segunda, a um conjunto de regras.

Dos filósofos analisados, Aristóteles foi recusado porque sua filosofia se baseia na ideia de que cada coisa tem seu lugar natural no cosmos e isto não é democrático. Aristóteles acredita que o escravo nasceu para ser escravo e que a escravidão é boa porque faz o cativo ser exatamente o que ele nasceu para ser.

De Hobbes, aproveitou-se a ideia de que as relações sociais podem ser regidas por um acordo entre os homens para que não haja, pela desconfiança recíproca, uma guerra de todos contra todos. O acordo pode ser formalizado pela lei, por contratos e, nas empresas, por códigos de conduta.

Bentham e Stuart Mill foram recusados porque são utilitaristas e o utilitarismo, como todas as vertentes da ética consequencialista, privilegia os resultados de cada ação, não seus princípios.

Bentham e Stuart Mill dizem que devemos maximizar o prazer e minimizar a dor. Levando às últimas consequências, o utilitarismo faz com que *roubar* os órgãos de um transeunte para salvar a vida de cinco pacientes no hospital mais próximo seja o comportamento correto (SANDEL, 1998, p. 51). Stuart Mill sugere que a maximização do prazer deve ser considerada no longo prazo, mas continua fazendo, dos direitos humanos, algo fortuito. Quando a democracia e a dignidade humanas são inegociáveis, o utilitarismo deixa de ser uma opção.

Como alternativa ao utilitarismo, optou-se por Kant. A ética de Kant se baseia em princípios, não em resultados, e pode ser enunciada em dois *mandamentos*:

– Age de tal modo que a máxima da tua vontade possa valer sempre ao mesmo tempo como princípio de uma legislação universal;

– Age tratando todo ser racional nunca somente como um meio e sempre também como um fim.

Como a ética de Kant não descreve um procedimento que possa ser aplicado na escolha entre duas ou mais opções razoavelmente semelhantes, recorreu-se a Rawls e Hans Jonas. O primeiro pede que analisemos cada situação cobertos por um *véu de ignorância*, como quem não sabe se é homem ou mulher, chefe ou subordinado, saudável ou doente. O segundo lembra que um gesto individual repetido por inúmeras pessoas pode repercutir pelo mundo e atingir as próximas gerações.

Voltando as atenções à ética corporativa, dois conceitos importantes foram identificados: conformidade (que exige o respeito à lei) e governança corporativa (que exige transparência).

Dos códigos de conduta analisados, o da Microsoft e o da Selbetti são tipicamente kantianos, isto é, neles, a ética é tratada como princípio, não como oportunidade de lucro ou risco administrável do negócio. Os dois códigos são bem diferentes, por exemplo, do código de Totvs, que diz que *a essência da ética é o respeito pela dignidade alheia*, mas mostra que esta dignidade não é mais importante que os interesses da empresa:

Eventuais conflitos entre participantes ou entre setores são normais na atividade empresarial e devem ser resolvidos exclusivamente no plano interno, à luz do interesse coletivo e da empresa, sem sobreposição do interesse individual (TOTVS, 2014, p. 4).

Comparando os códigos de conduta, sete preocupações principais foram identificadas:

- Conformidade (respeito às leis, regulamentos etc.);
- Governança corporativa (transparência);
- Responsabilidade socioambiental;
- Concorrência justa;
- Ambiente de trabalho adequado (respeito à diversidade);
- Comportamento dos colaboradores;
- Respeito à propriedade intelectual e gerenciamento das informações.

A partir destas preocupações, a proposta de um código de conduta básico para consultorias de TI foi criada para ser kantiana, concisa sempre que possível e detalhado sempre que necessário.

O código diz que a empresa e seus colaboradores devem seguir rigorosamente a legislação, buscar a exatidão de seus registros contábeis, respeitar e defender os direitos humanos, as causas socioambientais, a concorrência justa, a diversidade e a propriedade intelectual.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existe um hiato entre as discussões sobre ética nas faculdades de filosofia e as discussões sobre ética corporativa nas faculdades de administração de empresas. Nas primeiras, a ética aplicada ao mundo dos negócios costuma ser negligenciada. Nas últimas, não há muito espaço para uma discussão aprofundada sobre a ética de modo geral. O aprofundamento da discussão conceitual aqui apresentada, portanto, parece interessante e desejável.

Por outro lado, o número de códigos de conduta analisados e comparados neste trabalho foi pequeno. Estudos mais abrangentes poderiam confirmar ou não a existência de diferenças entre as normas adotadas por empresas de diferentes setores, portes e localizações permitindo que o código de conduta básico proposto fosse rediscutido e, provavelmente, aprimorado.

A diferenciação dos códigos de conduta por localização, aliás, levanta um problema interessante no caso das empresas multinacionais. A Microsoft oferece oportunidades de trabalho em 119 países²⁰ e tem um código de conduta único para Estados Unidos, Arábia Saudita, Rússia, Jamaica, Finlândia, Zimbábue etc. Por princípio, a empresa defende a diversidade, mas não pode fazê-lo acintosamente onde o homossexualismo é crime. Isto talvez explique por que as versões em árabe do site da Microsoft²¹ apontam para a versão em inglês quando assuntos mais sensíveis são tratados. Na Arábia Saudita, homossexuais são condenados à morte. No Egito, são presos (G1, 2016 b).

Outra questão que se coloca é se os códigos de conduta devem ser outorgados pela direção da empresa ou definidos através de um processo de discussão que envolva os colaboradores. No caso de empresas muito grandes, não é viável fazer uma discussão sobre ética envolvendo dezenas de países e milhares de empregados. No caso de empresas com pequeno número de colaboradores, a participação deles pode ser útil para aprimorar as normas ou para conscientizá-los da importância do comportamento ético.

²⁰ No careers.microsoft.com/?rg=br, acessado em 19/05/2017.

²¹ No www.microsoft.com/ar-sa (Arábia Saudita) e no www.microsoft.com/ar-eg (Egito), por exemplo, acessados em 19/05/2017.

Também merece atenção o problema da adoção do código de conduta porque um treinamento parece necessário para que todos compreendam a importância que a empresa dá à ética e para que ocorra o gesto simbólico de se entregar uma cópia impressa do código ao colaborador enquanto ele se compromete, por escrito, a seguir as normas estabelecidas.

Deve-se questionar até que ponto empresas como Google e Facebook podem dispor dos dados de seus usuários e até que ponto estes usuários têm direito à privacidade quando usam serviços gratuitos e aceitam (muitas vezes sem ler) um contrato de adesão que pode mudar a qualquer momento.

E também perguntar se várias empresas poderiam adotar o mesmo código de conduta desde que não seja uma atitude pró forma, sem uma comunicação eficaz a respeito e sem o treinamento adequado, parece que algumas empresas defendem a ética apenas para mitigar problemas futuros na justiça ou diante da opinião pública.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABELARDO; ANSELMO. **Monólogo, Proslógio, A verdade, O gramático, Lógica para principiantes, A história das minhas calamidades**. São Paulo: Abril Cultural, 1973.
- AGOSTINHO. **Confissões**. São Paulo: Nova Cultural, 1999.
- ANTOKIK, L. R. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016. Cap. IV.
- ARENDT, H. **Eichmann em Jerusalém**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.
- ARISTÓTELES. **Política**. [S.l.]: Universidade de Brasília, 1985. 1283a.
- BANCOS, F. B. D. **Função de Compliance**. [S.l.]: [s.n.], 2013.
- BARRETO, R. **Deixa eu falar**. São Paulo: Summus, 2006. pág. 291.
- BARROS FILHO, C.; POMPEU, J. **Somos todos canalhas**. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2015. Intervenção 10 - Clóvis.
- BBC BRASIL. **Linha do tempo: a história da Enron**, 30 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/economia/020128_esp_eronti.shtml>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.
- BERK, J.; DEMARZO, P.; HARFORD, J. **Fundamentos de finanças empresariais**. São Paulo: Bookman, 2010. p. 80.
- CLAESSENS, S. Expropriação de acionistas minoritários nos países asiáticos. In: LEAL, R., et al. **Governança corporativa no Brasil e no mundo**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2002. p. 12.
- DELOITTE. **As PMEs que Mais Crescem no Brasil**. [S.l.]: [s.n.], 2016.
- ÉPOCA. **A trajetória da Oi - do posto de supertele à ruína financeira**, 21 de junho de 2016. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/tempo/noticia/2016/06/trajetoria-da-oi-do-posto-de-supertele-ruina-financeira.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.
- ESTADOS UNIDOS. United States Senate. **Constitution of the United States, 1787-1992**. Disponível em: <www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

EXAME. **Gás de xisto - uma revolução energética que pode custar caro**, 09 janeiro 2014 a. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/gas-de-xisto-uma-revolucao-energetica-que-pode-custar-car0>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

EXAME. **Executivos da Microsoft explicam o sistema de big data que ajudará a polícia de São Paulo**, 20 agosto 2014 b. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/tecnologia/executivos-da-microsoft-explicam-o-sistema-de-big-data-que-ajudara-a-policia-de-sp>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

EXAME. **Petrobras atinge dívida recorde: meio trilhão de reais**, 13 novembro 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/petrobras-atinge-divida-recorde-meio-trilhao-de-reais>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

EXAME. **As 30 empresas com maior valor de mercado**, 13 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mercados/as-30-empresas-com-maior-valor-de-mercado>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

FERRY, L. **Kant - uma leitura das três "Críticas"**. Rio de Janeiro: Difel, 2009. pág. 8.

FOLHA DE S. PAULO. **Gasoduto Brasil-Bolívia permitirá redução de consumo de petróleo**, 10 fevereiro 1999. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc10029915.htm>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Frota mundial atinge 1 bilhão de veículos**, 03 maio 2008. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Carros/0,MUL338298-9658,00-FROTA+MUNDIAL+ATINGE+BILHAO+DE+VEICULOS.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Veja o que mudou 5 anos após a quebra do Lehman em "pontos-chave"**, 14 setembro 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2013/09/veja-o-que-mudou-5-anos-apos-quebra-do-lehman-em-pontos-chave.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **EUA e petroleira BP fazem acordo de US\$ 20 bilhões por vazamento de óleo**, 05 outubro 2015 a. Disponível em: <<http://g1.globo.com/natureza/noticia/2015/10/eua-e-petroleira-bp-fazem-acordo-de-us-20-bilhoes-por-vazamento-de-oleo.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Veja o que sobrou do império de Eike Batista**, 06 fevereiro 2015 b. Disponível em: <g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2015/02/veja-o-que-sobrou-do-imperio-de-eike-batista.html>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Radiação do desastre em Fukushima é detectada no litoral do Canadá**, 06 abril 2015 c. Disponível em: <<http://g1.globo.com/natureza/noticia/2015/04/radiacao-do-desastre-em-fukushima-e-detectada-no-litoral-do-canada.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Coreia do Norte faz teste nuclear - o país é capaz de promover um ataque?**, 09 setembro 2016 a. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/09/coreia-do-norte-faz-teste-nuclear-o-pais-e-capaz-de-promover-um-ataque.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

G1. **Relação homossexual é crime em 73 países; 13 preveem pena de morte**, 21 junho 2016 b. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/relacao-homossexual-e-crime-em-73-paises-13-preveem-pena-de-morte.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

HOBBS, T. **Leviatã**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

IBM. **Diretrizes de ética comercial**. [S.l.]: [s.n.], 2011.

IBM. **Segmentos de mercado**, 2017. Disponível em: <<http://www.ibm.com/br-pt>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

IDG NOW. **Vencedor do Oscar 2016, filme A Grande Aposta chega ao Netflix Brasil**, 15 setembro 2016. Disponível em: <<http://idgnow.com.br/internet/2016/09/15/vencedor-do-oscar-2016-filme-a-grande-aposta-chega-ao-netflix-brasil>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017'.

INDEPENDENT. **Euro 2016 was top trending search, Google's year in search reveals**, 14 dezembro 2016. Disponível em: <<http://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/euro-2016-googles-year-in-search-brexite-prince-pokemon-go-a7473261.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS. **Dicionário Houaiss**. São Paulo: Objetiva, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de Governança Corporativa**. 5ª. ed. São Paulo: IBCG, 2016. pág. 20.

JONAS, H. **Técnica - medicina e ética**. São Paulo: Paulus, 2014. Cap. 2.

JOTA. **Dois anos de Lava Jato**, 17 março 2016. Disponível em: <<http://jota.info/dois-anos-de-lava-jato-leia-a-integra-do-balanco-do-mpf-do-parana>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

KANT, I. **Crítica da razão prática**. Lisboa: Edições 70, 1994. pág. 42.

KARNAL, L. **Pecar e perdoar**. Rio de Janeiro: Harper Collins, 2014.

LINX. **Código de ética e conduta**. [S.l.]: [s.n.], 2016.

LOCKE, J. **Ensaio sobre o entendimento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

MACÊDO, I. et al. **Ética e sustentabilidade**. Rio de Janeiro: FGV, 2015. Versão digital, sem numeração de página.

MAQUIAVEL, N. **O príncipe**. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013-2017.

MICROSOFT. **Código de ética e conduta**. [S.l.]: [s.n.], 2014.

MICROSOFT. **About**, 2016. Disponível em: <<http://www.microsoft.com/pt-br/about/nossa-companhia.aspx>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Caso Lava Jato**, 2017. Disponível em: <<http://lavajato.mpf.mp.br/entenda-o-caso>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

MONTEFIORE, S. **Líderes e discursos que revolucionaram o mundo**. São Paulo: Universo dos Livros, 2010.

O ESTADO DE S. PAULO. **Suicídios em fornecedor da Apple chegam a 10**, 28 Maio 2010. Disponível em: <economia.estadao.com.br/noticias/geral,suicidios-em-fornecedor-da-apple-chegam-a-10-imp-,557881>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

O GLOBO. **Maior desastre ambiental do Brasil, tragédia de Mariana deixou 19 mortos**, 11 novembro 2016 a. Disponível em: <<http://acervo.oglobo.globo.com/em-destaque/maior-desastre-ambiental-do-brasil-tragedia-de-mariana-deixou-19-mortos-20208009>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

O GLOBO. **Prescrição encerra Caso Marka sem a punição dos responsáveis**, 11 outubro 2016 b. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/prescricao-encerra-caso-marka-sem-punicao-dos-responsaveis-20269632>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

OLIVEIRA, N. **Rawls**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003. Versão digital, sem numeração de página.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Déclaration des droits de l'Homme**. [S.l.]: [s.n.], 1973, 1975.

OXFORD UNIVERSITY. **The New Oxford American Dictionary**. [S.l.]: [s.n.], 2005. tradução nossa.

PLATÃO. **Diálogos**. São Paulo: Abril Cultural, 1972.

PORTAL ERP. **Totvs cresce 3% em 2015**, 17 março 2016. Disponível em: <<http://portalerp.com/noticias/2253-totvs-cresce-3-de-receita-liquida-em-2015>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

PRIBERAM. **Dicionário Priberam**, 2017. Disponível em: <www.priberam.pt>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

REALE, G.; ANTISERI, D. **História da filosofia**. São Paulo: Paulus, v. 4, 2005.

ROUSSEAU, J.-J. **Do contrato social**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

RUSSELL, B. **História da filosofia ocidental**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1957. pág. 202.

SANDEL, M. **Liberalism and the limits of justice**. Nova York: Cambridge Press, 1998. pág. 2.

SCRUTON, R. **Uma breve história da filosofia moderna**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2008.

SELBETTI. **Código de conduta e ética**. [S.l.]: [s.n.].

SENIOR SISTEMAS. **Código de ética e conduta**. [S.l.]: [s.n.], 2015.

SENIOR SOLUTION. **Código de conduta ética**. [S.l.]: [s.n.], 2014.

SHAKESPEARE, W. **Hamlet**. Tradução de Millôr Fernandes. São Paulo: L&PM Pocket, 1997.

SROUR, R. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. Capítulo 12.

TECHTUDO. **Facebook chega a 1,8 bilhão de usuários ativos**, 03 novembro 2016. Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2016/11/facebook-chega-18-bilhao-de-usuarios-ativos-foco-e-video-ao-vivo.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

TOTVS. **Código de ética e conduta**. [S.l.]: [s.n.], 2014.

TOTVS. **Soluções para segmentos**, 2016. Disponível em: <<http://www.totvs.com/consultoria-de-negocios/solucoes-para-segmentos>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

ÚLTIMO SEGUNDO. **Empresas estrangeiras que faliram na última década**, 17 dezembro 2010. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/retrospectiva2000a2010/empresas-estrangeiras-que-faliram-na-ultima-decada/n1237881769131.html>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

UOL ECONOMIA. **JPMorgan comprará o Bear Stearns por US\$ 236 milhões**, 17 março 2008. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultnot/2008/03/17/ult29u60406.jhtm>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

UOL ECONOMIA. **Histórico de cotações**, 13 setembro 2016. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/cotacoes/cambio/dolar-comercial-estados-unidos/?historico>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

UOL ÚLTIMAS NOTÍCIAS. **Kenneth Lay, ex-presidente da Enron, morre no Colorado**, 05 julho 2006. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/economia/2006/07/05/ult1767u70808.jhtm>>. Acesso em: 12 de agosto de 2017.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

APÊNDICE – FILÓSOFOS E PERSONAGENS HISTÓRICOS CITADOS

ABELARDO, Pedro (1079-1142): erudito, teólogo e filósofo francês. É famoso pelo trágico romance com sua aluna Heloísa (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

AGOSTINHO, Santo (354-430): doutor da Igreja. Tornou-se bispo de Hipona, no norte da África, em 396. Seus escritos, tais como *Confissões* (400) e *Cidade de Deus* (412-427), dominaram a teologia ocidental subsequente (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

ARENDT, Hannah (1906-75): filósofa e teórica política dos Estados Unidos; nascida na Alemanha. Aluna de Martin Heidegger, estabeleceu sua reputação como pensadora política com uma das primeiras obras a propor que o nazismo e o stalinismo tinham raízes comuns. Trabalhos notáveis: *As origens do totalitarismo* (1951), *Eichmann em Jerusalém* (1963) e *Sobre a violência* (1970) (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

ARISTÓTELES (384-322 a. C.): filósofo e cientista grego. Aluno de Platão e tutor de Alexandre, fundou uma escola (o Liceu) fora de Atenas. É um dos pensadores mais influentes na história do pensamento ocidental. Suas obras cobrem uma vasta gama de assuntos, incluindo lógica, ética, metafísica, política, ciências naturais (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

BENTHAM, Jeremy (1748-1832): filósofo e jurista inglês; primeiro grande proponente do utilitarismo. Escreveu *Uma introdução aos princípios da moral e da legislação* (1789) (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

HOBBS, Thomas (1588-1679): filósofo inglês. Acreditava que a ação humana era motivada inteiramente por preocupações egoístas, notavelmente o medo da morte. É mais conhecido por seu tratado *Leviatã ou a matéria, forma e poder de um Estado eclesiástico e civil* (1651) (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

JONAS, Hans (1903-1993): filósofo alemão. Autor de *O princípio responsabilidade* (1979).

KANT, Immanuel (1724-1804): filósofo alemão. Na *Crítica da razão pura* (1781), contestou o empirismo cético de Hume argumentando que qualquer afirmação ou negação em relação à natureza última da realidade não faz sentido. Sua *Crítica da razão prática* (1788) afirma a existência de uma lei moral absoluta, o imperativo categórico (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

KING JR., Martin Luther (1929-68): pastor protestante (batista) nos Estados Unidos e líder da luta pelos direitos civis. Notável orador, opôs-se à discriminação contra os negros, organizando a resistência não violenta e manifestações pacíficas. Foi assassinado em Memphis, Tennessee. Prêmio Nobel da Paz (1964). Seu aniversário, 15 de janeiro, é um feriado (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

LOCKE, John (1632-1704): filósofo inglês; um dos fundadores do empirismo e do liberalismo político. Seus *Dois tratados sobre o governo* (1690) argumentam que a autoridade dos governantes tem uma origem humana e é limitada. No *Ensaio sobre o entendimento humano* (1690), argumentou que todo conhecimento é derivado da experiência sensorial (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

MAQUIAVEL, Nicolau (1469-1527): estadista e filósofo político italiano. Seu livro *O Príncipe* (1532) diz aos governantes que a conquista e o uso efetivo do poder podem exigir métodos antiéticos (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

MARX, Karl (1818-83): filósofo e economista alemão, residente da Inglaterra desde 1849. Fundador do comunismo moderno com Friedrich Engels, colaborou com ele na redação de *O manifesto comunista* (1848) e ampliou-o numa série de livros, mais notavelmente os três volumes de *O capital* (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

MILL, John Stuart (1806-73): filósofo e economista inglês. É mais conhecido por suas obras políticas e morais, em especial, *Sobre a liberdade* (1859), em que

defendeu a importância da individualidade, e *Utilitarismo* (1861), em que desenvolveu extensivamente a teoria de Bentham (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

PLATÃO (429-347 a. C. aproximadamente): filósofo grego. Discípulo de Sócrates e professor de Aristóteles, fundou a Academia em Atenas. Sua teoria das “ideias” ou das “formas” contrasta entidades abstratas ou universais com seus objetos ou particularidades no mundo material. Seus escritos filosóficos são apresentados sob a forma de diálogos, e suas teorias políticas aparecem em *A República* (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

RAWLS, John (1921-2002): filósofo norte-americano. Seus livros *Uma teoria da justiça* (1971) e *O liberalismo político* (1993) consideram as instituições básicas de uma sociedade justa aquelas escolhidas por pessoas racionais em condições que garantam a imparcialidade (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

ROUSSEAU, Jean-Jacques (1712-78): filósofo e escritor francês, nascido na Suíça. Acreditava que a civilização altera a bondade fundamental da natureza humana, mas que os efeitos nocivos podem ser moderados pela participação ativa na política democrática consensual. Trabalhos notáveis: *Emílio* (1762) e *O contrato social* (1762) (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

RUSSELL, Bertrand (1872-1970): filósofo britânico, matemático e reformador social. Em *Principia Mathematica* (1910-13) ele e Alfred North Whitehead tentaram expressar toda a matemática em termos de lógica formal. Expôs o atomismo lógico em *Nosso conhecimento do mundo exterior* (1914) e o monismo neutro em *A análise da mente* (1921). Prêmio Nobel de Literatura em 1950 (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

SANDEL, Michael (1953-): norte-americano, professor de filosofia política da Universidade Harvard.

SCRUTON, Roger (1944-): filósofo britânico, professor na Buckingham University.

SHAKESPEARE, William (1564-1616): dramaturgo inglês. Suas peças são escritas principalmente em versos brancos (com métrica, mas sem rimas) e incluem comédias, tragédias etc. Também escreveu mais de 150 sonetos, que foram publicados em 1609, além de poemas narrativos (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

SÓCRATES (469-399 a. C.): filósofo ateniense. Tal como representado nos escritos de seu discípulo Platão, engajou-se em diálogos na tentativa de alcançar compreensão e conceitos éticos expondo e dissipando o erro (o método socrático). Acusado de introduzir deuses estranhos e de corromper os jovens, foi obrigado a cometer suicídio (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

WEBER, Max (1864-1920): economista e sociólogo alemão; considerado um dos fundadores da sociologia moderna. Em *A ética protestante e o espírito do capitalismo* (1904), argumentou que havia uma relação direta entre a ética de trabalho protestante e a ascensão do capitalismo (OXFORD UNIVERSITY, 2005).

ANEXO A – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA MICROSOFT

Código de Ética e Conduta



Integridade em tudo o que fazemos.



Carta de Satya Nadella



Prezado funcionário,

Quando entrei para a Microsoft há 22 anos, acreditava que podia fazer a diferença e mudar o mundo com a tecnologia. Hoje, tenho ainda mais convicção de que juntos estamos capacitando as pessoas a serem mais produtivas através da utilização de nossas soluções (serviços, ferramentas, aplicativos e devices). Em termos práticos, nosso foco é ajudar nossos clientes e parceiros a prosperarem em um mundo no qual os dispositivos móveis e o armazenamento de informações estão em primeiro lugar.

Viver na era em que os dispositivos móveis e a nuvem estão em primeiro lugar significa pedir que as pessoas e as organizações nos confiem suas informações e seus dados. A confiança tem importância fundamental na forma como trabalhamos e negociamos com indivíduos, empresas e governos. Construímos e mantemos a confiança com base em nosso compromisso com a conduta ética, agindo com honestidade e integridade.

Nosso êxito depende de você. Estabelecemos altos padrões éticos na Microsoft e esperamos que cada funcionário os entenda e respeite. Cumprir a lei e as políticas da empresa é a tarefa principal e mais importante de todos os funcionários Microsoft. Uma decisão errada e momentânea de um único funcionário pode denegrir a imagem e reputação da empresa e assim abalar a confiança de nossos clientes. Como funcionário da Microsoft, é esperado que você mantenha sempre o compromisso com os padrões éticos e conduza os negócios da empresa com integridade.

O Código de Ética e Conduta reflete os valores da Microsoft e o nosso contínuo compromisso com práticas comerciais íntegras e o cumprimento das leis. Esperamos que você esteja bem informado e que utilize o bom senso e discernimento ao tomar decisões de negócio, e o Código de Ética e Conduta foi criado para ajudá-lo a tomar as decisões corretas.

O Código de Ética e Conduta não tem como objetivo abordar todos os problemas e situações com os quais você pode se deparar como funcionário da Microsoft, o mesmo mostra de maneira resumida quais são os princípios que guiam nossa empresa. Você deverá usá-lo em conjunto com nossas políticas corporativas como guidance na condução dos negócios da empresa. Lembre-se de usar sempre os recursos descritos em nosso Código de Ética e Conduta para tirar dúvidas e comunicar possíveis preocupações. Os Líderes e Gerentes devem sempre estimular a cultura de responsabilidade e integridade em seus grupos.

Todos os funcionários Microsoft têm a responsabilidade de entender o Código de Ética e Conduta e de conduzir os negócios de acordo com o mesmo. Todos nós temos a responsabilidade de informar possíveis problemas éticos e queremos que vocês entrem em contato conosco caso tenham qualquer preocupação e tenham sempre em mente que a Microsoft proíbe qualquer tipo de retaliação para com funcionários que de boa-fé procurem orientação e/ou reportem preocupações.

Acredito firmemente que a Microsoft é a melhor empresa do mundo para funcionários que desejam inovar, gerar mudanças, fazer a diferença e dar o melhor de si. Obrigado por tomar suas decisões de negócios baseadas em nossos princípios éticos e legais, devemos agir com integridade em tudo o que fazemos.

Satya Nadella
Diretor executivo

Introdução

Nossos principais valores.....	04
Nossas responsabilidades.....	06
Relatos e orientações.....	08
Tomando decisões éticas.....	11

Cumprindo as leis, os regulamentos e as políticas da Microsoft

01. Atividades comerciais internacionais.....	14
02. Propriedade intelectual.....	14
03. Concorrência leal e antitruste.....	15
04. Investigações, inspeções e consultas.....	15
05. Anticorrupção.....	16
06. Controles de Comércio Internacional.....	18
07. Presentes e hospitalidade.....	20
08. Lobby.....	22
09. Decisões e práticas de compras.....	23
10. Fornecedores.....	24
11. Representantes e parceiros.....	24

Gerenciando e protegendo Informações

12. Informações confidenciais e patentes.....	28
13. Práticas de informação justas.....	29
14. Gerenciamento de informações.....	29
15. Informações privilegiadas e negociações de títulos.....	30
16. Informações sobre a concorrência.....	32
17. Mídia social.....	32

Trabalhando com responsabilidade e atendendo às comunidades no mundo inteiro

18. Liderança comercial responsável.....	36
19. Cidadania e serviço comunitário.....	36
20. Direitos humanos.....	38
21. Atividades políticas e contribuições.....	40
22. Qualidade.....	40
23. Sustentabilidade.....	41

Proporcionando um ambiente de trabalho dinâmico e diversificado

24. Abertura, honestidade e respeito.	44
25. Diversidade.	44
26. Igualdade de oportunidades de emprego	45
27. Uso de informações e tecnologias.	46
28. Segurança e saúde	46

Gerenciando ativos com responsabilidade

29. Integridade financeira	50
30. Conflitos de interesses.	52
31. Responsabilidade fiscal	54
32. Uso e guarda de ativos	54
33. Software de terceiros	55
34. Comunicação	55

O código de Compliance e Conduta Empresarial

Administração e aplicação	56
Sérias consequências pelo descumprimento dos Padrões de Conduta	57
Renunciando aos Padrões	57
Sobre este livreto	57
Referências a "Microsoft" e a "Funcionário"	57

Nossos principais valores

O que são valores? Conjunto de princípios que orientam a nossa conduta. Assim como as pessoas, as empresas têm valores.

O Código de Ética e Conduta provê orientações sobre como agir conforme os valores da Microsoft, dentro dos mais elevados padrões éticos e legais à medida que evoluímos para uma realidade onde dispositivos móveis e nuvem são prioridade.

Nossos valores transparecem em todas as nossas interações comerciais.

Nossos principais valores
Nossas responsabilidades
Relatos e orientações
Tomando decisões éticas

Integridade e honestidade

É possível demonstrar integridade e honestidade de várias maneiras. Não apenas em situações extraordinárias, mas em nossas tomadas de decisão diárias. Como funcionários, devemos buscar por excelência em qualquer situação.

Abertura e respeito

As pessoas que são abertas e respeitadas com o outro entendem que a maneira como o trabalho é executado é tão importante quanto o trabalho em si. Nunca se deve agir de forma que possa parecer ameaçadora, intolerante ou discriminatória.

Responsabilidade

Ter responsabilidade significa manter sua palavra e seus compromissos. Quando você disser que vai fazer algo, faça-o. É dessa maneira que se constrói a confiança. Seja honesto e responsável.

Paixão

A Paixão está em tudo o que é feito na Microsoft. Somos apaixonados por tecnologia e pelas possibilidades que ela proporciona aos nossos clientes. Nós nos empenhamos em atender às expectativas dos clientes e dos parceiros com relação à qualidade, segurança, privacidade, confiabilidade e integridade nos negócios.

Grandes desafios

Desde o início, a Microsoft enfrentou grandes desafios. Desafios relacionados à visão, coragem e fibra de nosso pessoal. Pessoas como Bill Gates. Pessoas como você.

Autocrítica

A nossa dedicação à qualidade não se limita a nossos produtos. Todos podemos melhorar ao longo do tempo. Devemos sempre nos perguntar e aos nossos colegas: "O que eu poderia ter feito melhor? Como fazer melhor na próxima vez?"

Nossas responsabilidades

O Código de Ética e Conduta reflete os valores da Microsoft e o nosso contínuo compromisso com práticas comerciais íntegras e o cumprimento das leis.

Aplica-se à Microsoft e a todos os funcionários, diretores e executivos da Microsoft em todas as suas subsidiárias e afiliadas controladas.

Os guidances foram criados para ajudá-lo a tomar as decisões corretas. O Código de Ética e Conduta não tem como objetivo abordar todos os problemas e situações com os quais você pode se deparar como funcionário da Microsoft. E não substitui as políticas mais detalhadas. Deve ser utilizado como um guia de referência complementar às nossas políticas.

! Espera-se que você mantenha altos padrões éticos, conduza os negócios da Microsoft com integridade e trabalhe em conformidade com as políticas da Microsoft e a lei.

- ✓ **Leia, entenda e cumpra** o Código de Ética e Conduta e as políticas da Microsoft, as leis e os regulamentos aplicáveis ao seu trabalho.
- ✓ **Obtenha orientações** e busque informações para resolver questões referentes a práticas comerciais ou de Compliance, ou se estiver em dúvida sobre como proceder em determinada situação.
- ✓ **Relate possíveis** violações de nosso Código de Ética e Conduta, políticas e requisitos regulamentares e legais.
- ✓ **Seja honesto e coopere** em qualquer investigação.
- ✓ **Conclua o treinamento** de Ética e Conduta anual e ao finalizá-lo, **comprove** sua compreensão e seu compromisso com o mesmo.

O fato de não fazer o treinamento e compreender o Código de Ética e Conduta não o isenta da responsabilidade de cumprir com os guidances e requisitos do mesmo.

Relatos e orientações

Desejamos ouvir suas questões e dúvidas.
A Microsoft não tolera retaliações.

É seu direito e responsabilidade relatar questões de Compliance e obter orientações quando estiver em dúvida sobre como proceder.

Você é responsável por impedir, detectar e relatar ocorrências de violações de compliance a um membro da Gerência, ao Compliance Committee de sua subsidiária (formado por RH, C&C, LCA e Finanças) ou ao Hotline de Ética e Conduta da Microsoft.




Quaisquer questões ou problemas relatados serão imediatamente tratados com seriedade e imparcialidade. A Microsoft lidará com as consultas de forma discreta e fará todo o possível para manter, dentro dos limites permitidos por lei, a confidencialidade de qualquer pessoa que solicite orientações ou relate uma possível violação.

A Microsoft não tolera retaliações contra qualquer funcionário que faça um relato de boa-fé, coopere com uma investigação ou auditoria ou se recuse a participar de atividades que violem as leis, os regulamentos, as políticas da empresa ou os padrões de conduta ética aplicáveis.

Qualquer funcionário envolvido em uma retaliação estará sujeito a medidas disciplinares que poderão culminar em demissão.

Use o Hotline de Ética e Conduta

Há diversas maneiras de se fazer um relato:

-  **Faça uma chamada gratuita para a Linha Direta de Conduta Empresarial no número 1-877-320-MSFT (6738).**
Se você estiver fora dos Estados Unidos, telefone para 1-470-219-7087.
-  **Envie um email para o Hotline de Ética e Conduta no seguinte endereço buscond@microsoft.com**
-  **Envie uma carta ao Compliance Lead endereçada à **Microsoft Corporation**
Legal and Corporate Affairs
One Microsoft Way
Redmond, WA 98052 USA**
-  **Envie um relatório confidencial para o site **Microsoft Integrity****
www.microsoftintegrity.com





O Hotline de Ética e Conduta e o site Integrity são recursos dedicados disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Eles são administrados por um fornecedor externo, por meio de profissionais treinados para receber suas chamadas de forma confidencial e relatar suas questões ao Compliance Lead para que as medidas cabíveis sejam tomadas. Quando permitido por lei, suas chamadas telefônicas e relatos podem ser feitos de forma anônima.

-  **Envie um fax confidencial para 1-425-708-7177**

Essas opções de relato, incluindo o relatório anônimo quando permitido por lei, são incentivadas no caso de questões ou dúvidas sobre compliance, incluindo qualquer problema relacionado a uma situação questionável em matéria de contabilidade ou auditoria.

Outros recursos disponíveis

Você também pode fazer relatos, buscar orientações ou recursos de autoajuda:

-  Conversando com um membro da Gerência, de Recursos Humanos, Finanças ou Legal da Microsoft.
-  Consultando o MS Policy. Todas as políticas têm um Owner e alguns contatos que podem ser acionados em caso de dúvidas e orientações sobre a mesma.
-  Consultando a versão online do Código de Ética e Conduta com links para políticas e orientações (internas e externas).
-  Consultando os recursos e guides na página de LCA WEB e outros sites internos, que fornecem orientações, checklists, perguntas frequentes, treinamentos e outros recursos de aprendizado.

Tomando decisões éticas

Esperamos que você esteja bem informado e use o discernimento ao tomar decisões comerciais em nome da Microsoft. Antes de tomar uma decisão comercial, faça a si mesmo as seguintes perguntas:

A decisão é compatível com o Código de Ética e Conduta da Microsoft?

Esperamos que você reflita sobre as situações e use os recursos de ajuda disponíveis, incluindo nossos valores principais e o Código de Ética e Conduta.

A decisão é legal?

Não esperamos que você seja um advogado ou especialista em direito. Mas que você pergunte e busque orientações em caso de dúvidas.

Ficarei à vontade se souberem da minha decisão?

Se você não estiver à vontade para compartilhar sua decisão com amigos, familiares e colegas de trabalho, provavelmente ela não está correta.



Se não puder responder "sim" ou estiver em dúvida, não tome a decisão ou somente o faça após obter ajuda ou orientações adicionais.



O Help do Código de Ética e Conduta é sinalizado através de ícones:



Destaca requisitos específicos que requerem atenção.



Identifica as informações necessárias para cumprir com os guidances do Código de Ética e Conduta.

Traz ícones que o direcionarão para mais recursos de ajuda e repositórios com informações detalhadas.

Cumprindo as leis, os regulamentos e as políticas da Microsoft

A Microsoft é uma empresa global, e nossos negócios estão sujeitos às leis de vários países diferentes. Interagimos diariamente com uma variedade de indivíduos e grupos, tais como clientes, parceiros, concorrentes, colegas de trabalho, acionistas, fornecedores, representantes, órgãos normativos e agentes públicos. Estamos comprometidos em interagir com todos esses stakeholders de forma respeitosa, ética e em conformidade com os requisitos legais.

**Preferimos perder um negócio a comprometer
nossa integridade.**

Atividades comerciais internacionais
Propriedade intelectual
Concorrência leal e antitruste
Investigações, fiscalizações e consultas
Anticorrupção
Controles de Comércio Internacional
Presentes e hospitalidade
Lobby
Decisões e práticas de compras
Fornecedores
Representantes e parceiros



01. **Atividades comerciais internacionais**

A Microsoft reconhece e respeita as diversas culturas, costumes e práticas comerciais existentes no mercado internacional.

A Microsoft cumprirá todas as leis e os regulamentos dos EUA aplicáveis às suas operações, bem como as leis locais onde quer que ela atue.

02. **Propriedade intelectual**

Cumprindo as leis e os regulamentos que regem os direitos e a proteção de nossa propriedade intelectual e de terceiros, incluindo direitos autorais, marcas e patentes.

03. Concorrência leal e antitruste

Cumprimos todas as leis e regulamentos cujo propósito seja promover a concorrência saudável e leal. As leis antitruste e de concorrência leal geralmente proíbem atividades que restringem o comércio e a concorrência. Conduzimos nossos negócios em conformidade com essas leis.

04. Investigações, fiscalizações e consultas regulamentares

Somos diretos, honestos e verdadeiros em conversas que envolvam representantes de órgãos e agentes públicos. Durante investigações, fiscalizações ou consultas, trabalhamos com o departamento Legal e cooperamos respondendo imediatamente a todas as solicitações de informação.

05.

Anticorrupção

A Microsoft proíbe a corrupção de agentes públicos e o pagamento de propinas ou gratificações de qualquer espécie nas negociações com agentes públicos ou indivíduos do setor privado.

A Microsoft tem o compromisso de obedecer aos padrões de conduta estabelecidos na Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, Lei contra Práticas de Corrupção no Exterior) dos EUA e na legislação contra corrupção e lavagem de dinheiro vigente nos países onde atua.

Nenhum funcionário da Microsoft sofrerá consequências adversas por se recusar a pagar ou aceitar uma propina ou gratificação, mesmo que isso resulte na perda de negócios para a Microsoft.

 Política anticorrupção

 Agentes públicos e anticorrupção



! Principais Pontos:

- ✓ Não ofereça ou pague propinas a ninguém.
- ✓ Conheça o seu representante.
- ✓ Não ofereça doações a agentes públicos.
- ✓ As transações devem ser transparentes.
- ✓ Viagens e hospedagens de agentes públicos deverão conter justificativas de negócios e ser pré-aprovadas.
- ✓ Presentes e hospitalidades oferecidos a agentes públicos deverão ser ocasionais e suportados por uma justificativa de negócios.
- ✓ As decisões de contratação não podem beneficiar agentes públicos.
- ✓ São proibidos quaisquer tipos de propina ou suborno.
- ✓ É proibida a lavagem de dinheiro.
- ✓ Mantenha livros e registros precisos.
- ✓ Relate possíveis violações e busque por orientação.
- ✓ Não é tolerado qualquer tipo de retaliação em função de relatos de possíveis violações.



06. Controles de Comércio Internacional

A Microsoft cumpre as leis e os regulamentos relacionados a exportação, reexportação, importação e uso de seus programas de software, produtos, dispositivos, componentes, serviços e dados técnicos. Esses controles de comércio internacional impõem obrigações de conformidade à Microsoft e aos nossos fornecedores ou parceiros envolvidos na distribuição internacional de produtos, serviços ou ativos da Microsoft.

 Política de Compliance Comercial Global



Informações principais sobre controles de comércio internacional:

TradeNet

Todos os funcionários precisam estar cientes de suas responsabilidades quanto a compliance comercial. Se você for responsável por criar, fabricar, vender ou manter os produtos ou serviços da Microsoft, examine as diretrizes descritas no site interno TradeNet.

Sanções

Eventos políticos globais têm impacto direto na Microsoft, pois os órgãos governamentais podem implementar sanções, sujeitando os países e indivíduos a embargos comerciais. Essas ações, que têm impacto direto nas políticas da Microsoft, podem ser desde proibições ao fornecimento de serviços de nuvem e dispositivos até a proibição de comercialização e restituições de valores monetários para países, empresas ou indivíduos.

Dispositivos com criptografia

Para proteger os dados dos clientes, os produtos da Microsoft podem conter criptografia. Muitos países têm requisitos de exportação e importação de criptografia para distribuições físicas e digitais antes que as remessas sejam iniciadas.

Termos e condições de compliance de exportação

Se você estiver redigindo ou negociando um contrato, ou engajado em qualquer atividade com o objetivo de proteger a Microsoft de qualquer violação contra os controles globais de comércio, você deverá usar as nossas cláusulas de exportação padrão ou trabalhar junto com a organização de Trade durante a negociação.

Restrições de exportação de serviços de nuvem

Diversos países estão desenvolvendo algumas restrições à exportação de serviços de nuvem. Clientes de nuvem em potencial podem solicitar garantias de que seus dados serão hospedados de acordo com os controles de comércio globais e requisitos de criptografia.



TradeNet



Controles de Exportação Globais



Controles de Criptografia Globais

07. Presentes e hospitalidade

A Microsoft espera que os funcionários usem de discernimento, discrição e moderação ao oferecer ou aceitar presentes ou hospitalidade em situações de negócios. A prática de oferecer presentes ou hospitalidade pode variar em diferentes culturas; contudo, qualquer brinde ou hospedagem oferecidos ou recebidos deverão estar em conformidade com a lei, não violar nenhuma política e ser condizentes com as práticas e costumes locais.

Não solicitamos presentes, hospitalidade ou favores de qualquer valor a pessoas ou parceiros com os quais a Microsoft faça negócios. Nem agimos de forma que possa colocar qualquer fornecedor, parceiro ou cliente em uma situação em que se sinta obrigado a oferecer presentes, fornecer hospitalidade ou favores pessoais para fazer negócios com a Microsoft ou mantê-los.

Presentes e hospitalidades:

Quaisquer brindes ou hospitalidades oferecidos ou recebidos deverão:

- Ser cabíveis.
- Ter uma finalidade comercial legítima.
- Não interferir no julgamento independente em prol de interesses da Microsoft.
- Estar em conformidade com a lei.
- Ser condizente com práticas e costumes locais.
- Não violar as políticas às quais o recipiente ou o cedente obedecem em relação a essa questão.

Alguns presentes são proibidos:

- Dinheiro ou equivalentes.
- Propina, gratificações ou qualquer pagamento com intenção de subornar.
- Uso de fundos pessoais para realizar algo que seria proibido pelas políticas da Microsoft.
- Presentes ou hospitalidade para amigos ou familiares de agentes públicos.
- Qualquer bem que possa parecer inadequado ou resulte em constrangimento para a Microsoft.

 [Política de Presentes, Hospitalidade e Viagem](#)

 [Presentes e hospitalidade para agentes públicos](#)

 [Viagem e hospedagem para agentes públicos](#)

 [Presentes, hospitalidade e viagem](#)

08. Lobby

Reconhecemos nosso direito e responsabilidade de fazer lobby em assuntos que afetem as nossas operações comerciais. Cumprimos todos os regulamentos de lobby político aplicáveis.



09. Decisões e práticas de compras

Em nossas decisões de compras, negociações, elaboração e administração de contratos, cumprimos as leis e os regulamentos aplicáveis que regem essas

relações comerciais e esperamos o mesmo de nossos fornecedores.

 **Código de conduta profissional de compras**



10. Fornecedores

Os fornecedores da Microsoft precisam aderir aos mais altos padrões de conduta ética e conformidade normativa em prol dos interesses da Microsoft. Espera-se que os fornecedores ofereçam serviços e produtos de alta qualidade mantendo a flexibilidade e os custos. Todos os fornecedores são solicitados a tomar conhecimento e cumprir com os requisitos do Código de Conduta de Fornecedor da Microsoft e oferecer treinamento a sua equipe sobre os mesmos.

Todos os fornecedores são solicitados a tomar conhecimento e cumprir a Política Anticorrupção para Representantes e Parceiros da Microsoft e oferecer treinamento a seus funcionários sobre a mesma.

11. Representantes e parceiros

Os parceiros de canal, membros do Microsoft Partner Network e outros representantes da Microsoft deverão aderir aos mais altos padrões de conduta ética e conformidade normativa ao venderem, distribuírem e comercializarem produtos e serviços da Microsoft. Todos os representantes são solicitados a tomar conhecimento e cumprir a Política Anticorrupção para Representantes da Microsoft e oferecer treinamento a seus funcionários sobre a mesma.

Nenhum representante ou parceiro da Microsoft pode pagar ou oferecer propina, ou oferecer algo de valor com o objetivo de obter benefícios indevidos de qualquer terceiro (do setor público ou privado) com quem a Microsoft faça negócios ou pretenda fazê-lo no futuro.

i Esperamos que nossos fornecedores, parceiros e outros representantes observem e sigam aos mais altos padrões de conduta e conformidade ética ao trabalharem a nosso favor.

Os funcionários são responsáveis por negociar somente com parceiros que sejam legitimamente qualificados e íntegros.

 Política Anticorrupção da Microsoft para Representantes

 Treinamento Anticorrupção para Parceiros da Microsoft

 Código de Conduta de Fornecedores da Microsoft

 Treinamento de Compliance para Fornecedores da Microsoft

Gerenciando e protegendo informações

Todos criamos, usamos e tomamos conhecimento de diferentes tipos de informações ao realizarmos nosso trabalho. É importante gerenciar e proteger essas informações da maneira adequada para que as mesmas nos ajudem a conduzir os negócios da Microsoft com integridade e conformidade com a lei, mantendo sempre altos padrões éticos.

Informações confidenciais e patentes
Práticas de informação justas
Gerenciamento de informações
Informações privilegiadas e negociações de títulos
Informações sobre a concorrência
Mídia social



12.

Informações confidenciais e patentes

Respeitamos nossas responsabilidades éticas e legais de proteger as informações confidenciais e patenteadas não públicas da Microsoft e as utilizamos somente quando necessário na condução de nossos negócios. Essas informações não são utilizadas para obter vantagens pessoais ou em negócios que não sejam conduzidos pela Microsoft e devemos manter a confidencialidade das mesmas até quando eventualmente não trabalharmos mais na empresa.

 [Política de Informações Confidenciais](#)

 [Diretrizes de Interação em Mídias Sociais](#)

Proteja informações confidenciais e patenteadas:

- ✓ **Não** compartilhe nossas informações confidenciais com amigos, membros da família ou ex-colegas ou funcionários da Microsoft.
- ✓ **Não** discuta sobre informações confidenciais em locais públicos onde terceiros possam ouvir por acaso, incluindo restaurantes, elevadores e corredores não seguros.
- ✓ **Não** trabalhe com documentos que contenham informações confidenciais (cópias impressas ou eletrônicas) em locais públicos.
- ✓ **Discuta** nossas informações confidenciais com outros funcionários somente quando necessário.
- ✓ **Sempre** restrinja o acesso a informações confidenciais publicadas na intranet e no SharePoint.
- ✓ **Revise** as Diretrizes de Mídia Social e a Política de Informações Confidenciais.

13. Práticas de informação justas

Nosso negócio é construído com base em tecnologias de gerenciamento de informações e lidamos com tais informações com confidencialidade e integridade. Estamos comprometidos em criar um ambiente confiável para usuários da Internet, e o elemento central desse compromisso é nos esforçarmos sempre para proteger sua privacidade online. Adotamos práticas de privacidade, desenvolvemos soluções tecnológicas para capacitar as pessoas a proteger sua privacidade online e continuamos a educar os consumidores sobre como usar as ferramentas para gerenciar informações de identificação pessoal ao usarem a Internet.

 <http://privacy>

14. Gerenciamento de informações

Criar, reter e descartar nossos registros comerciais e ativos de informações, impressos e eletrônicos, faz parte de nossa rotina comercial. A Microsoft fornece requisitos de retenção prescritivos, práticas recomendadas e políticas que mapeiam nossas obrigações legais e necessidades comerciais de longo prazo.

 [Política de Retenção de Documentos e Agenda de Retenção Corporativa](#)

15.

Informações privilegiadas e negociações de títulos

Ao fazermos negócios para a Microsoft ou conversarmos com clientes, fornecedores ou parceiros, podemos tomar conhecimento de informações não públicas sobre determinada organização.

As informações são consideradas importantes quando existe a probabilidade de que um investidor considere-as importantes para tomar uma decisão sobre investimentos nos títulos públicos de determinada empresa. Pessoas que têm acesso a esse tipo de informação privilegiada são conhecidas como “insiders”. Discutimos essas informações somente quando necessário internamente e não as compartilhamos com ninguém fora da Microsoft.

Não compramos nem vendemos títulos públicos de empresas, incluindo a Microsoft, com base em tais informações e não compartilhamos essas informações com terceiros (“dicas”). Em função da complexidade da análise e das sérias penalidades associadas ao uso indevido de informações privilegiadas, contate a equipe Legal antes de comprar ou vender títulos públicos para situações nas quais disponha de informações não públicas importantes.

Evite o uso indevido de informações privilegiadas:

- ✓ Você não deverá negociar ações da Microsoft quando tiver informações importantes e não públicas.
- ✓ Você não deverá revelar informações importantes e não públicas para qualquer terceiro que depois comercialize ações da Microsoft.
- ✓ Você não pode comercializar ou fornecer informações privilegiadas sobre outra empresa enquanto tiver informações importantes e não públicas obtidas em função do seu trabalho na Microsoft (por exemplo, você toma conhecimento de uma aquisição da Microsoft que está por ocorrer).
- ✓ Se você for executivo da empresa (vice-presidente corporativo e cargo superior) ou se a Microsoft identificar que você tem acesso a informações importantes e não públicas em função das responsabilidades do seu trabalho, poderá somente comprar ou vender ações da Microsoft dentro de um período específico após o anúncio de lucros trimestral.



Política Geral de Treinamento sobre Informações Privilegiadas

16. Informações sobre a concorrência

A Microsoft tem a obrigação e o direito de acompanhar os avanços do setor, o que inclui obter informações sobre a concorrência. Obtemos informações sobre a concorrência por meio de métodos honestos, éticos e legais.

 [Política de Inteligência da Concorrência](#)

17. Mídia social

Reconhecemos o papel atual da mídia social nas comunicações e na sociedade. Protegeremos as informações confidenciais e usaremos o discernimento ao interagir em mídias sociais.

 [Diretrizes de Interação em Mídias Sociais](#)

 [Política de Informações Confidenciais](#)

! Ao escrever em blogs e postar em sites de mídia social:

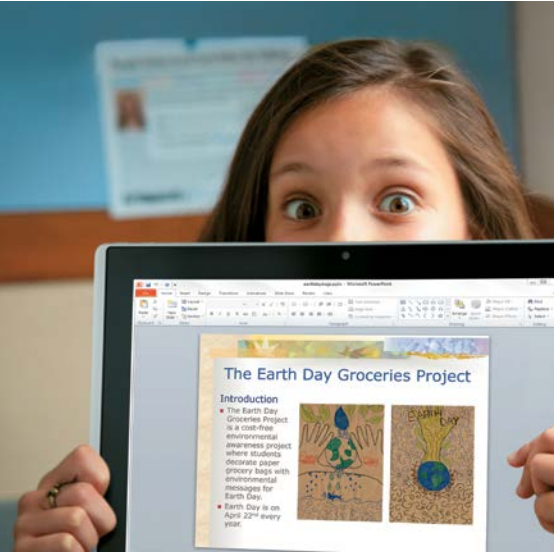
- ✓ **Torne** clara sua afiliação à Microsoft.
- ✓ **Reconheça** que tudo o que você disser representa uma declaração oficial da empresa.
- ✓ **Não** anuncie fatos que não lhe dizem respeito, mas divulgue comunicados importantes da empresa.
- ✓ **Proteja** informações confidenciais.
- ✓ **Seja** honesto, preciso e ético em todos os momentos.
- ✓ **Entenda** as consequências do seus atos.



Trabalhando com responsabilidade e atendendo às comunidades no mundo inteiro

A Microsoft tem o compromisso permanente de cumprir suas responsabilidades públicas e atender às necessidades dos habitantes das comunidades no mundo inteiro. Somos um cidadão corporativo global responsável. Construimos e mantemos a confiança dos clientes, consumidores, parceiros e acionistas.

Liderança comercial responsável
Cidadania e serviço comunitário
Direitos humanos
Atividades políticas e contribuições
Qualidade
Sustentabilidade



18. Liderança comercial responsável

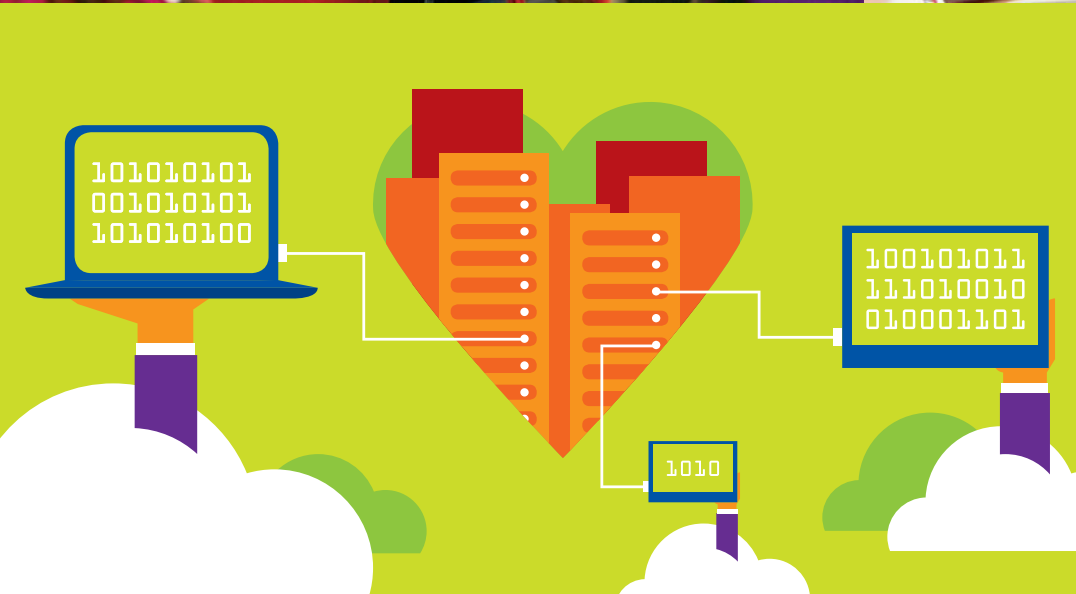
Gerenciamos os negócios com responsabilidade para manter a confiança, o respeito e a lealdade dos clientes, consumidores, parceiros, acionistas, entre outros. Estamos comprometidos em agir com integridade, investindo no desenvolvimento de novos produtos, sendo receptivos e responsáveis em relação aos clientes e parceiros e mantendo a liderança em nossa área de atuação. Entendemos a responsabilidade que nos cabe como líderes em tecnologia e negócios no mundo inteiro e aceitamos nosso papel único tanto no setor como na comunidade de negócios global.

19. Cidadania e serviço comunitário

Temos o compromisso forte e comprovado de melhorar a sociedade assim como as comunidades nas quais atuamos. Incentivamos o apoio a causas beneficentes, cívicas, educacionais e culturais. Contribuímos com dinheiro, horas de trabalho voluntário, software e assistência técnica.

 <http://citizenship>

 <http://give>



20.

Direitos humanos

O compromisso da Microsoft com os direitos humanos está incorporado à missão de ajudar as pessoas e as empresas a atingir todo o seu potencial. Reconhecemos a importante responsabilidade de se respeitar direitos humanos universalmente aceitos em todas as operações e nos produtos e serviços que oferecemos. Além disso, nosso objetivo é trazer todo o potencial da tecnologia para promover o respeito aos direitos humanos em todo o mundo.

A Declaração de Direitos Humanos Global da Microsoft apresenta nosso compromisso, nossa filosofia e abordagem do tema, além de abranger nossas responsabilidades para com funcionários, clientes, parceiros, trabalhadores contratados pelos nossos fornecedores e todos aqueles que são afetados por nossas decisões comerciais. A liberdade de expressão e a privacidade dos usuários fazem parte dos direitos humanos fundamentais e importantes

que a Microsoft se compromete a proteger. Como membro fundador da GNI (Global Network Initiative), a Microsoft se compromete com os Princípios da GNI sobre Liberdade de expressão e Privacidade.

Para cumprir os compromissos da GNI e outros compromissos com direitos humanos, temos políticas e práticas estabelecidas de respeito e proteção aos direitos de liberdade de expressão e privacidade dos usuários em todos os serviços online e de comunicação da Microsoft, incluindo políticas para atender às demandas governamentais de maneira responsável em relação à remoção de conteúdo e divulgação de informações pessoais dos usuários.



<http://citizenship>

i Como uma empresa global, lidamos com problemas importantes relacionados a direitos humanos todos os dias.



Nossa Declaração de Direitos Humanos Global está alinhada:

- Aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos
- À Declaração Universal de Direitos Humanos
- Ao Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas
- Ao Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas
- À Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho

21. Atividades políticas e contribuições

Os funcionários são incentivados a exercer o direito de participação em atividades políticas. Qualquer decisão de se envolver é totalmente pessoal e voluntária.

As atividades políticas pessoais dos funcionários são feitas em seu tempo livre e com recursos próprios.



Advocacia Pública da Microsoft
Política de Funcionários

22. Qualidade

Nosso êxito depende da criação de novos produtos e serviços interessantes, e da construção de relacionamentos fortes com nossos clientes e parceiros. Ouvir e responder aos clientes é fundamental para o nosso negócio. Nós nos mantemos em contato por meio de comentários online, comunidades de suporte, pesquisas de satisfação de produtos, estudos de usabilidade, fóruns de pesquisa e por intermédio de representantes do atendimento ao cliente.

Os insights recebidos nos ajudam a entender e responder às experiências dos clientes e parceiros.



<http://cpe>

23. Sustentabilidade

A tecnologia pode ajudar a criar um futuro mais sustentável. Operamos de maneira sustentável para minimizar os impactos ambientais e sociais de nossas atividades. Estamos tornando nossas operações mais enxutas com iniciativas de eficiência, mais ecologicamente corretas com a compra de energia renovável e mais responsáveis através da implantação da cobrança de uma taxa de carbono interna.



<http://environment>



Proporcionando um ambiente de trabalho dinâmico e diversificado

A paixão dos nossos funcionários contribui para o nosso êxito em um setor competitivo e em rápida mudança. Para ficarmos à frente, precisamos contratar os melhores talentos ao redor do mundo e investir em seu potencial. Para atrair e reter pessoas excepcionais, proporcionamos um ambiente de trabalho dinâmico e diversificado que estimula a colaboração e incentiva o crescimento pessoal e profissional.

Abertura, honestidade e respeito
Diversidade
Igualdade de oportunidades de emprego
Uso de informações e tecnologias
Segurança e saúde



24. Abertura, honestidade e respeito

Ao nos relacionar uns com os outros, buscamos ser abertos, honestos e respeitosos enquanto compartilhamos ideias e ao receber comentários.

25. Diversidade

A Microsoft promove e apoia a diversificação da força de trabalho em todos os níveis da empresa. Acreditamos que a criação de um ambiente de trabalho diversificado, que nos permite atrair, reter e envolver totalmente diversos talentos, contribui para maior inovação e criatividade em nossos produtos e serviços.



<http://hrweb/lifeatmicrosoft/diversity>

26. Igualdade de oportunidades de emprego

A Microsoft promove um ambiente de trabalho cooperativo e produtivo apoiando a diversidade cultural e étnica de sua força de trabalho. Nosso desafio coletivo é aprimorar o desempenho da empresa valorizando e compreendendo as diferenças.

A Microsoft está comprometida com uma política que oferece igualdade de oportunidades de emprego a todos os funcionários e candidatos qualificados. Esse compromisso se reflete em todos os aspectos de nossas operações diárias. Não discriminamos com base em raça, cor, sexo, orientação sexual, expressão ou identidade

de gênero, religião, nacionalidade, estado civil, idade, deficiências ou informações genéticas em qualquer tipo de processo, incluindo recrutamento, contratação, treinamento, remuneração, promoção e medidas disciplinares. Não discriminamos com base em qualquer outra característica que seja protegida pelo estado ou pelas leis vigentes onde o funcionário trabalha.

Faz parte da política da Microsoft fornecer um ambiente de trabalho adaptável a funcionários portadores de deficiência e qualificados conforme requerimentos das leis vigentes onde o funcionário trabalha.



**Política de Igualdade de Oportunidades
de Emprego**

27. Uso de informações e tecnologias

A todo momento, precisamos usar o discernimento e o bom senso; agir de maneira ética, profissional e conforme a lei; e seguir protocolos de autorização aplicáveis ao acessar e usar tecnologias, dispositivos ou serviços fornecidos pela empresa e conteúdos relacionados.

Ao usar os dispositivos e serviços da empresa, não criamos, acessamos, armazenamos, imprimimos, solicitamos ou enviamos qualquer material que seja passível de intimidação, assédio, ameaça, abuso, de conteúdo explícito, ou que seja de alguma forma ofensivo e inadequado, nem enviamos qualquer comunicação falsa, depreciativa ou mal intencionada.

 Materiais de conteúdo sexual explícito ou ofensivo

 Diretrizes e Políticas de Tecnologia da Informação

 Acesso e monitoramento de informações e propriedade pela empresa

28. Segurança e saúde

Estamos comprometidos em criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para você, integrando práticas sólidas de segurança e saúde em nossas operações. Cumprimos os regulamentos de segurança e saúde aplicáveis no local de trabalho.



<http://lcaweb/policies/workplace>



Gerenciando ativos com responsabilidade

Todos os dias nos são confiados ativos e recursos da Microsoft. Estamos comprometidos em usá-los com responsabilidade e não em benefício próprio. Agimos no melhor interesse da Microsoft e com honestidade e integridade. Evitamos a “autonegociação” e conflitos de interesse reais ou percebidos.

Integridade financeira
Conflitos de interesses
Responsabilidade fiscal
Uso e guarda de ativos
Software de terceiros
Comunicação







29. Integridade financeira

Registramos e relatamos informações comerciais de maneira honesta e precisa. Cumprimos com todos os requisitos das leis locais, estaduais e federais referentes a relatórios financeiros. Aprovações gerenciais e registro contábil correto são exigências da Microsoft para manter a integridade de nossos resultados financeiros e pelos ativos da empresa. Nossas informações financeiras refletem somente as transações reais e estão em conformidade com as práticas contábeis da Microsoft e de outros. O CEO, CFO e outros funcionários da organização financeira são responsáveis por garantir que tais políticas sejam cumpridas.

 [Código de Conduta Profissional Financeira da Microsoft](#)

 [Política de Integridade Financeira](#)

Transações proibidas:

-  **Acordos laterais.** Os documentos de contratos devem refletir a totalidade do contrato e incluir todos os termos e concessões acordados pela Microsoft e a outra parte envolvida.
-  **Acordos de cobrança ou pagamentos Non-Standard.** Não altere os termos de cobrança de maneira incoerente com os acordos contratuais.
-  **Contratos Non-Standard.** Não use contratos non-standard em vez de modelos de contrato e processos padrão da Microsoft.
-  **Negociações irregulares.** Não estruture ou manipule transações ou contratos em benefício próprio ou para beneficiar incorretamente a terceiros. É proibido manipular receitas, cotas ou orçamentos.



30. Conflitos de interesses

Agimos em prol dos interesses da Microsoft usando o discernimento independente, sem influência de qualquer interesse pessoal.

Evitamos dar a impressão, ou gerar de fato, um conflito de interesses.

Espera-se que você relate situações de conflito de interesses e busque orientações quando necessário com seu gerente ou HRBP.



! Reconheça um conflito de interesses:

Há um conflito de interesses quando as circunstâncias levam uma pessoa sensata a questionar se suas motivações são em prol dos interesses da Microsoft. Um conflito de interesses pode surgir em muitas situações, como:






- Relacionamentos familiares e românticos com nossos funcionários ou com funcionários de nossos fornecedores, parceiros ou clientes.
- Ao dar ou receber presentes, hospitalidade ou viagens.
- Em atividades fora do trabalho.
- Ao lidar com membros da família empregados por um fornecedor ou parceiro.
- Ao lidar com um fornecedor ou parceiro que empregue membros da família.
- Ao lidar com um fornecedor ou parceiro no qual você ou um membro da família tenham interesse financeiro.

✓ **Relate.** Relate imediatamente qualquer conflito de interesses real ou potencial ao seu gerente antes de tomar qualquer outra medida.

✓ **Resolva e remedeie.** Após relatar, aborde o conflito:

- Em geral, será necessário que você se retire da situação de conflito.
- Em alguns casos, você poderá ter permissão para continuar participando da atividade, caso o gerente aprove e tome medidas para remediar o conflito.

✓ **Declare e obtenha aprovação através da ferramenta de Conflito de Interesses**

-  [Conflito de interesses](#)
-  [Conflito de interesses entre funcionário e fornecedores](#)
-  [Emprego fora da Microsoft - Moonlight](#)
-  [Relacionamentos familiares e românticos](#)
-  [Ferramenta de Conflito de interesses](#)

31. Responsabilidade fiscal

Exercemos uma boa administração e empregamos os fundos da Microsoft de maneira responsável.



Código de Conduta Profissional de Compras

32. Uso e guarda de ativos

Protegemos e usamos de forma sensata os ativos da empresa, incluindo propriedade (tangível e intelectual), estoques, bens de consumo e equipamentos. Os ativos são usados exclusivamente para fins comerciais da Microsoft.

33. Software de terceiros

Usamos software e outras informações de conteúdo quando permitido por suas licenças e/ou termos de uso e leis aplicáveis. Proibimos a criação ou o uso de cópias de materiais protegidos por direitos autorais sem a devida licença, incluindo software, documentação, elementos gráficos, fotografias, clip-art, animação, clipes de filme/vídeo, som e música, salvo quando permitido pelas leis aplicáveis conforme determinado pela equipe Legal.



Política de Direitos Autorais



<http://lcaweb/policies/employeeconduct/copyrighted>

34. Comunicação

Estabelecemos e mantemos comunicações claras, honestas e abertas; ouvimos com atenção e construímos relacionamentos baseados na confiança, no respeito e no entendimento mútuo.

Aplicamos os padrões de divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível em relatórios e documentos que são preenchidos ou enviados para a Comissão de Valores Mobiliários, bem como em outras comunicações públicas dos Estados Unidos.

Somos responsáveis e receptivos às necessidades dos clientes, consumidores e parceiros, e levamos nossos compromissos mútuos a sério. Nosso material de publicidade, vendas e promoção são verdadeiros, precisos e sem falsas promessas.



Política de Divulgação de Informações Financeiras



Política de Divulgação da Microsoft Corporation



<http://lcaweb/marketing>

O código de Compliance e Conduta Empresarial

Administração

O código de Compliance e de Ética e Conduta Empresarial da Microsoft são apoiados pelo Board da empresa. O Board, líderes e gerentes são responsáveis por supervisionar e garantir que os mesmos sejam seguidos por todos os funcionários.

O conselho geral age como o superintendente de conformidade da empresa e tem responsabilidade geral por gerenciar o Programa. O conselho geral relata diretamente ao CEO e, por esse motivo, ao comitê de auditoria do conselho diretor. O conselho geral, por meio do conselho geral auxiliar e do vice-presidente do Escritório do Conselho Geral, supervisiona o Escritório de Conformidade Legal (OLC).

O OLC, entre outras coisas, aplica e interpreta o Código de Ética e Conduta, gerencia a entrada e a investigação de questões de compliance e ética, difunde treinamentos de compliance e comunicações, e auxilia na criação e implementação de medidas de compliance preventivas. O OLC é gerenciado pelo Diretor de Compliance, o qual responde ao Conselho Geral auxiliar e ao vice-presidente do escritório do Conselho Geral. O Conselho Geral auxiliar e o Diretor de Compliance têm acesso direto e obrigação de relatar ao Comitê de Auditoria do Conselho Diretor. Ao administrar o Programa, o OLC trabalha junto com os setores de Assuntos Corporativos e Legais, Finanças, Recursos Humanos, Auditoria Interna, entre outros grupos determinados em garantir a conformidade.

Sérias consequências pelo descumprimento dos Padrões de Conduta

Não são toleradas violações aos Padrões de Conduta. As consequências decorridas das violações podem incluir ação disciplinar, que pode culminar em demissão, e possível responsabilidade criminal ou civil. Os indivíduos que deliberadamente não relatarem violações de outros que cheguem a seu conhecimento também estão sujeitos a ação disciplinar.

Qualquer funcionário que conscientemente fizer um relatório falso de uma possível violação com o objetivo de prejudicar outro indivíduo pode estar sujeito a ação disciplinar.

Renunciando aos Padrões

Apenas o Board da empresa pode renunciar uma provisão dos Padrões de Conduta para um diretor ou diretor executivo. Qualquer renúncia concedida a um diretor ou diretor executivo será divulgada publicamente como exigido pelos requisitos da listagem NASDAQ e pelos regulamentos, regras e leis aplicáveis.

Sobre este livreto

Versões atualizadas deste livreto podem ser fornecidas para os funcionários. A versão mais recente dos Padrões de Conduta está disponível em [Microsoft.com](https://www.microsoft.com) e [LCAWeb](https://www.lcaweb.com).

Referências a “Microsoft” e “Funcionários”

Todas as referências a “Microsoft” incluem Microsoft Corporation e suas subsidiárias e afiliadas, nas quais possui, direta ou indiretamente, mais de 50% do controle de votos (“afiliadas controladas”) a menos que especificado de outra forma. Todas as referências a “funcionários” incluem diretores, diretores executivos e funcionários da Microsoft Corporation e suas subsidiárias ou afiliadas controladas.

O Código de Ética e Conduta não tem a intenção e não cria um contrato de trabalho, não cria qualquer direito contratual entre a Microsoft e seus funcionários nem cria qualquer promessa explícita ou implícita de tratamento específico em situações específicas. Seu relacionamento de trabalho com a Microsoft pode ser rescindido a qualquer momento por qualquer razão, com ou sem causa, a menos que proibido por lei local, seu contrato de trabalho ou um acordo por escrito assinado por um vice-presidente autorizado.

Este livreto foi produzido com práticas de impressão sustentável, usando tinta à base de soja em uma fábrica com neutralização de carbono. As emissões de gás do efeito estufa do ciclo de vida do papel, do transporte e da impressão de um item foram compensadas por meio de investimentos em tecnologias de energia com combustível não fóssil e de eficácia no uso de energia.



Opções de relato

 **Hotline de Ética e Conduta: 1-877-320-MSFT (6738)**
Se estiver fora dos Estados Unidos:
1-470-219-7087

 **Site Microsoft Integrity:**
www.microsoftintegrity.com

 **Email do Hotline de Ética e Conduta:**
buscond@microsoft.com

 **Microsoft Corporation,**
Legal and Corporate Affairs
One Microsoft Way
Redmond, WA 98052 USA

 **Fax: 1-425-708-7177**

Ícones usados no livreto

 **Requisito específico do Código de Ética e Conduta**

 **Informações necessárias para cumprir com os**
guidances do Código de Ética e Conduta

 **Políticas da Microsoft**

 **Recursos de autoajuda**

 **Código de Ética e Conduta Online**
(interno e externo)

ANEXO B – DIRETRIZES DE ÉTICA COMERCIAL DA IBM

Diretrizes de Ética Comercial



Sumário

Carta do Presidente

1.0

Princípios Básicos

1.1 Compromisso Com a Integridade e Com a Ética Comercial

1.2 Uso das Diretrizes de Ética Comercial

1.3 Importância da Conformidade

2.0

Falando Francamente

2.1 Relatar Preocupações e Denunciar Infrações

2.2 Política de Não Retaliação

3.0

No Local de Trabalho

3.1 Ambiente de Trabalho

3.2 Informações e Propriedades da IBM

- Informações Proprietárias (inclusive Informações Confidenciais)
 - Revelação Inadvertida
 - Perguntas Externas e Contatos

- Propriedade Intelectual
 - Propriedade Intelectual da IBM
 - Software de Terceiros
 - Software de Código Aberto
 - Marcas Comerciais (“Trademarks”)
 - Organizações de Padrões Externos
- Uso de Ativos e Dependências da IBM
- Direito de Acesso e Uso da IBM
- Sair da IBM

3.3 Tratamento de suas Informações Pessoais pela IBM

3.4 Assumindo Compromissos e Obtendo Aprovações

3.5 Denúncia, Registro e Retenção de Informações

- Controles e Relatórios Financeiros
- Retenção de Registros

4.0

No Mercado

4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM

- Trabalho com Fornecedores
- Trabalho com Revendedores e Outras Terceiras Partes Complementares
- Trabalho Com Os Concorrentes

4.2 Concorrência Justa

- Declarações Sobre os Concorrentes
- Vendas em Relação a Pedidos de Concorrentes

4.3 Aquisição e Uso de Informações

- Informações Acerca de Outrem
- Informações Pessoais Sobre Indivíduos
- Informações Proprietárias e Confidenciais de Propriedade de Outrem

4.4 Presentes, Amenidades e Subornos

- Recepção de Presentes, Amenidades e Comissões por Indicação de Cliente
- Dar Presentes, Amenidades e Outros Valores

4.5 Outros Assuntos do Setor Público

- Efetuar Vendas No Setor Público
- Lobby
- Visitas de Campanhas à Instalações da IBM

4.6 Conformidade no Comércio Internacional

- Exportações
- Importações
- Antiboicote

4.7 Imigração a Serviço

4.8 Meio Ambiente

5.0

No seu Tempo Disponível

5.1 Conflitos de Interesses

- Auxiliar um Concorrente
- Concorrer Com a IBM
- Fornecimento à IBM
- Interesses Financeiros Pessoais
- Família e Parentes Próximos Trabalhando na Indústria
- Uso Pessoal do Tempo da IBM

5.2 Informações internas e Negociações com Informações Privilegiadas

5.3 Serviço Público e Atividade Política

- Serviço Público
- Cargo Político, Contribuições e Apoios

5.4 Falar em Público e em Mídias Sociais

6.0

Outras Diretrizes

6.1 Outras Políticas, Diretivas e Diretrizes da IBM

6.2 Outros Recursos

Carta *do* Presidente



PENSE

Prezado(a) IBMista,

As Diretrizes de Ética Comercial da IBM são, no nível mais básico, uma descrição da conduta que estabelecemos para que todos os IBMistas cumpram as leis e as práticas éticas sempre que fizermos negócios. É um documento vivo que revisamos e atualizamos regularmente, a medida em que os negócios e o mundo, como um todo, ficam mais complexos.

Mas as Diretrizes de Ética Comercial sempre trataram mais do que de conformidade e ética. Ao estabelecer essas diretrizes décadas atrás e conferir a elas o peso de um documento diretivo, adotamos a proposta de que nossas escolhas e ações definem a IBM para os outros. E buscamos garantir que nossos relacionamentos – com clientes, investidores, colegas e as comunidades em que vivemos e trabalhamos – sejam construídos com base em nossos valores essenciais de confiança e responsabilidade pessoal.

O tema de nossos valores e sua expressão em nossa conduta diária é especialmente relevante no momento atual. Este ano, a IBM comemorará seu 100º aniversário como uma corporação. Trata-se de um marco notável para qualquer empresa, que demonstra não apenas um legado de inovações tecnológicas e comerciais, mas também as ainda mais extraordinárias persistência e evolução de uma cultura diferenciada, fundamentada em uma ideia poderosa: a empresa com base em valores.

É essa ideia central que foi adotada por milhões de homens e mulheres que se intitulam “IBMistas”, que moldaram nossa empresa ao longo de décadas de profundas mudanças. E foi essa ideia central que nos agrupou como uma força de trabalho global há muitos anos para reexaminar e renovar nossos valores para um mundo extremamente novo.

Para nós, eles não são os “valores da IBM”, mas sim são “valores dos IBMistas”. E, pelo mesmo motivo, vemos nossas Diretrizes de Ética Comercial não como um conjunto de regras imposto pelo alto escalão, mas sim como uma manifestação viva de quem somos e do que valorizamos: uma expressão da responsabilidade pessoal de cada IBMista de manifestar os mais elevados padrões de confiança, ética e responsabilidade em todas as nossas ações e relacionamentos.

É com especial prazer que apresento esta edição atualizada das Diretrizes de Ética Comercial. Seus princípios fundamentais continuam iguais, mas o documento foi revisado e aprimorado para facilitar a leitura e pesquisas, além de torná-lo mais global e relevante para nossos funcionários, hoje e amanhã. Ele foi escrito para ser lido e estimular seu pensamento.

Eu considero desnecessário lembrar que os IBMistas devem “agir com ética”. Sei que você partilha de minha opinião de que qualquer pessoa que não aja dessa forma não deve fazer parte da IBM. Mas, ao reler e renovar sua concordância com nossas Diretrizes de Ética Comercial, espero que você pense novamente no que elas significam. E, ao fazer isso, você estará fortalecendo nossa compreensão coletiva do que significa ser um IBMista.

Samuel J. Palmisano
Presidente e CEO

1.0

Princípios Básicos

O comprometimento diário em viver os Valores da IBM e seguir as Diretrizes de Ética Comercial distingue a IBM e os IBMistas. Não é exagero dizer que a integridade, a reputação e a marca IBM estão em suas mãos.



Dica Sobre Integridade

Agir com integridade e de acordo com nossos Valores é quase sempre uma questão de bom senso, e perguntas básicas como estas frequentemente o ajudarão a eliminar qualquer dúvida acerca de uma decisão ou ação proposta:

- É honesto?
- Está em conformidade com as Diretrizes de Ética Comercial?
- Eu me sinto bem de verdade com esta decisão?
- E se isso aparecesse nos jornais?
- E se todos agissem assim?
-

1.1

Compromisso Com a Integridade e Com a Ética Comercial

A reputação de integridade e ética comercial da IBM jamais deve ser menosprezada. Para manter essa reputação, é necessário seguir as Diretrizes de Ética Comercial e usar o bom senso em suas decisões e atitudes.

No papel de empregados da IBM, há a possibilidade de enfrentarmos questões éticas e legais, e algumas delas podem ser difíceis. Devemos sempre decidir essas questões de maneira consistente com os Valores da IBM:

- Dedicção ao sucesso de cada cliente
- Inovação que importa, para nossa empresa e para o mundo
- Confiança e responsabilidade pessoal em todos os relacionamentos

Nossos Valores em si podem não fornecer respostas óbvias em todos os casos, mas devem servir de base para nossas escolhas. Nossos Valores também servem de base para as Diretrizes de Ética Comercial, que fornecem maior orientação para as questões que podem ser enfrentadas.

1.2

Uso das Diretrizes de Ética Comercial

Em qualquer ocasião, cada um de nós deve cumprir a lei e agir de maneira ética. As Diretrizes de Ética Comercial fornecem orientação geral para resolver diversas questões legais e éticas. Também espera-se que os empregados cumpram outras

políticas, diretivas e diretrizes aplicáveis da IBM, sendo que algumas delas são aqui referidas. Por exemplo, empregados que trabalhem em áreas especializadas, como compras, meio ambiente, importação, exportação ou tributos também devem observar as demais diretrizes funcionais.

Lembre-se de que não há atalhos simples ou respostas automáticas para as escolhas que devemos efetuar nos negócios hoje em dia. Nenhum conjunto único de diretrizes ou políticas pode fornecer a última palavra absoluta para lidar com todas as circunstâncias. Logo, esperamos que os IBMistas usem o bom senso em toda sua conduta e peçam ajuda quando for necessário.

1.3

Importância da Conformidade

Caso você tenha alguma pergunta quanto à interpretação ou à aplicação das Diretrizes de Ética Comercial ou qualquer outra política, diretiva ou diretriz da IBM, você tem a responsabilidade de consultar seu gerente, advogado da IBM ou o Departamento de “Trust and Compliance”. Uma violação de qualquer diretriz da IBM pode ter como resultado medidas disciplinares, inclusive a demissão.

Além disso, a política da IBM é obedecer a todas as leis e regulamentos que se apliquem aos seus negócios. Ao realizar negócios da IBM, é possível que você se depare com diversas leis e questões legais, inclusive as que estão nas áreas descritas abaixo. Caso você tenha alguma pergunta acerca de leis ou regulamentos específicos, entre em contato com um advogado da IBM. As penalidades pela não obediência às leis são severas e podem ter como resultado multas, processos judiciais, perda de privilégios de negócios e, em alguns casos, prisão de indivíduos.

2.0

Falando Francamente

Sua responsabilidade de conhecer e seguir as Diretrizes de Ética Comercial inclui denunciar possíveis violações. A IBM analisará imediatamente a sua denúncia e não irá tolerar ameaças ou atos de retaliação contra você.



2.1 Relatar Preocupações e Denunciar Infrações

Caso você saiba, ou tenha boas razões para suspeitar, de alguma situação ilegal ou antiética ou acredite ser uma vítima de conduta proibida no local de trabalho, denuncie o problema imediatamente por meio de qualquer um dos canais de comunicação da IBM:

- Seu gerente é, em geral, a melhor maneira para começar
- Departamento de Recursos Humanos da IBM
- Programas “Concerns and Appeals”
- Auditoria Interna IBM (para violações relativas a registros e comunicação financeiros, violações de processos comerciais e uso inadequado de ativos)
- Departamento de Segurança da IBM (para perda ou roubo de informações pessoais ou ativos da IBM, tais como informações proprietárias ou confidenciais)
- Advogado da IBM
- Departamento de “Trust and Compliance” da IBM

Os programas [“Concerns and Appeals”](#) da IBM incluem o “Portas Abertas” para o nível gerencial mais elevado e o “Fale Francamente”, que traz a possibilidade de você comunicar suas preocupações de modo anônimo, se preferir. Além disso, esses programas trazem a possibilidade de você enviar suas preocupações on-line, por e-mail, correio, fax ou telefone.

2.2 Política de Não Retaliação

A IBM analisará imediatamente sua denúncia de conduta ilegal ou antiética e não tolerará ameaças ou atos de retaliação contra você pelo fato de ter feito essa denúncia.

3.0

No Local de Trabalho

No papel de empresa globalmente integrada da IBM, seu local de trabalho pode incluir trabalho em uma instalação da IBM, em uma instalação de um cliente ou em sua casa. Independente do local em que você estiver, você irá interagir com outros IBMistas e entrar em contato com informações confidenciais, propriedade intelectual e outros ativos valiosos. Independente do tipo de comunicação, seja pessoalmente, pelo telefone, on-line ou por outro meio ou mídia, as Diretrizes de Ética Comercial se aplicam.



Dica Sobre Integridade

Caso você acredite que foi sujeitado à conduta proibida no local de trabalho, denuncie imediatamente o caso por meio dos Canais de Comunicação da IBM, como o programa “Concerns and Appeals” da IBM. Sua denúncia desse tipo de conduta será analisada de imediato.

3.1

Ambiente de Trabalho

A IBM se esforça para manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, livre de discriminação e assédio, seja devido a raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, genética, deficiência, idade ou quaisquer outros fatores que não estejam relacionados aos interesses comerciais legítimos da IBM. A IBM não irá tolerar assédio sexual, ações ou comentários, difamações ou piadas raciais ou religiosas ou quaisquer outros comentários ou conduta que, segundo a avaliação da gerência da IBM, criem, encorajem ou permitam um ambiente de trabalho ofensivo ou ameaçador.

Outras condutas proibidas, devido a seu impacto negativo sobre o ambiente de trabalho, incluem:

- ameaças ou comportamento violento
- posse de armas de qualquer tipo
- uso de dispositivos de gravação, como câmeras de celular e câmeras da web, à exceção das que forem autorizadas pela gerência e pelo advogado da IBM
- um(a) gerente ter um relacionamento romântico com um(a) subordinado(a)
- uso, distribuição, venda ou posse de drogas ilícitas ou de qualquer outra substância controlada, exceto para fins aprovados de tratamento de saúde
- estar sob a influência de drogas ilícitas, substâncias controladas utilizadas para fins alheios às recomendações médicas ou bebidas alcoólicas no local de trabalho
 - o consumo de bebidas alcoólicas nas dependências da IBM somente é permitido, com aprovação antecipada da gerência, em eventos patrocinados pela empresa

Além do mais, se a gerência da IBM julgar que sua conduta dentro ou fora do trabalho tem efeito negativo em seu desempenho, no desempenho de outros empregados ou nos interesses comerciais legítimos da IBM, você estará sujeito a ações disciplinares, inclusive demissão.

3.2

Informações e Propriedades da IBM

A IBM tem muitos ativos de grande valor. Esses ativos incluem informações proprietárias valiosas, tais como propriedade intelectual e informações confidenciais da IBM, como também propriedade física e sistemas. Proteger todos os nossos ativos é de suma importância. Sua perda, roubo, uso indevido ou divulgação não autorizada podem colocar em risco o futuro da IBM.

Você é pessoalmente responsável por proteger os ativos da IBM em geral, bem como os que forem confiados a você. Isso inclui os ativos aos quais você teve autorização de fornecer a outros empregados da IBM, empregados terceirizados e clientes da IBM, além de outros. Para fazer isso, você deve conhecer e compreender os controles, processos e práticas de segurança da IBM. Você deve estar atento a situações que possam levar a perda, uso indevido, roubo ou divulgação não autorizada de nossos ativos. Além disso, você deve denunciar essas situações ao Departamento de Segurança da IBM ou ao seu gerente assim que estiver ciente delas.

Informações Proprietárias (inclusive Informações Confidenciais)

Como um empregado da IBM, você terá acesso a informações que a IBM considera proprietárias. A maior parte das informações proprietárias da IBM é confidencial e geralmente sujeita a direitos autorais, de patente ou demais direitos de propriedade intelectual ou legais. Isso também é resultado do trabalho árduo e da inovação de muitos IBMistas e investimentos realizados pela IBM. A vantagem competitiva da IBM a partir dessas informações seria perdida se elas fossem reveladas de modo inadequado, mesmo se a revelação fosse inadvertida. Para ajudar a manter o valor dessas informações importantes, é crítico que você siga todos os procedimentos da IBM para proteger essas informações e que você apenas revele ou distribua essas informações com autorização da IBM.

As informações proprietárias da IBM são quaisquer informações que a IBM possua, como, por exemplo:

- informações sobre produtos, serviços ou pesquisas, atuais ou futuros
- planos ou projeções comerciais
- lucros e outros dados financeiros
- informações sobre funcionários, como alterações executivas ou organizacionais
- software em forma de objeto ou código-fonte

Revelação Inadvertida

É necessário ter o cuidado para evitar uma revelação inadvertida. Jamais comente sobre informações proprietárias que a IBM considere confidenciais ou que a IBM não tenha tornado públicas com qualquer pessoa não autorizada, ou que possa ser ouvido por outrem. Dentre as atividades em que a revelação inadvertida pode ocorrer temos, por exemplo, uma conversa (pessoal ou por telefone) em qualquer área pública, em

um blog ou em uma rede social. Além disso, não é permitido debater sobre essas informações com familiares ou amigos. De maneira inocente ou de outra forma, eles podem transmitir as informações a outras pessoas.

Perguntas Externas e Contatos

As atividades de negócios da IBM são monitoradas por jornalistas, consultores, analistas de valores mobiliários e outros. Não é permitido entrar em contato com esses indivíduos ou grupos ou grupos ou responder às suas perguntas, seja online (o que inclui mídias sociais), por telefone ou de outra forma, sem as seguintes autorizações:

- Jornalistas – Departamento de Comunicações da IBM
- Consultores ou analistas de TI - Departamento de Relações com Analistas IBM
- Analistas financeiros ou de valores mobiliários - Departamento de Relações com Investidores IBM
- Advogados ou policiais – Advogado da IBM
- Grupos ambientais – Departamento de Assuntos Ambientais

Propriedade Intelectual

Propriedade Intelectual da IBM

Na qualidade de empregado da IBM, você terá acesso a, e também poderá desenvolver, propriedade intelectual da IBM. Quando você entrou na IBM, você assinou um contrato no qual assumiu determinadas obrigações específicas relativas à propriedade intelectual. Por exemplo, você designa à IBM todos os seus direitos de determinadas propriedades intelectuais desenvolvidas por você. Essa propriedade intelectual inclui idéias, invenções, software, modelos, publicações e demais materiais relacionados a ofertas, negócios, pesquisas ou desenvolvimentos atuais ou previstos da IBM.

Dica Sobre Integridade

Você sabia que, mesmo que o software seja livre, ele pode ser inaceitável para uso nos sistemas da IBM ou em nossas ofertas? Isso se deve ao fato de que a licença pode não permitir esse tipo de uso, ou, possivelmente, não foi fornecida nenhuma licença (o que pode evitar qualquer uso do software em determinados países). Também existe o risco do software conter códigos prejudiciais, como vírus ou Cavalos de Troia, que podem causar muitos prejuízos para a IBM.

Sujeito às leis de cada país, isto se aplica independente do local e do momento – durante ou após o expediente – em que você cria essa propriedade intelectual. Você deve revelar essa propriedade intelectual à IBM e protegê-la tal como qualquer outra informação proprietária da IBM. Informações sobre como relatar e proteger propriedade intelectual podem ser encontradas no [Site de Propriedade Intelectual e Licenciamento](#). Além disso, também é recomendado buscar ajuda e orientação do advogado de Propriedade Intelectual da IBM antes de você registrar uma patente que não seja através da IBM e fornecer à IBM cópias de quaisquer patentes que você tenha requerido ou obtido.

Software de Terceiros

É necessário ter cautela na obtenção de softwares de terceiros, o que inclui softwares comerciais e de código aberto. Softwares incluem programas de computador, bancos de dados e documentação relacionada, independente do estágio de desenvolvimento. Os softwares podem estar em mídia tangível (por exemplo, CDs, dispositivos portáteis e publicações) ou serem passíveis de “download” ou acessíveis para uso on-line. A licença para os softwares define os direitos e obrigações que devem ser obedecidos, tais como de que maneira e onde os softwares podem ser utilizados, se podem ser modificados ou distribuídos e, possivelmente, quais os direitos que a IBM é obrigada a ceder a outrem. Os termos e condições do contrato de licença devem ser seguidos à risca. É necessário seguir os procedimentos aplicáveis das unidades de negócios e da Organização do CIO antes de carregar software de qualquer origem em qualquer computador ou dispositivo fornecido pela IBM ou utilizado principalmente para fins de negócios da IBM. Também é necessário seguir esses procedimentos antes de distribuir, acessar ou receber software de dentro ou de fora da IBM ou aceitar um contrato de licença.

Software de Código Aberto

Não confunda software de código aberto com software que esteja em domínio público. Licenças de software de código aberto costumam impor obrigações que podem ter como resultado um conflito de interesses com a IBM e a transferência inadequada dos direitos de propriedade intelectual da IBM. Caso você queira se envolver com software de código aberto ou utilizá-lo, primeiro é necessário obter aprovação da gerência e atender às [Diretrizes da IBM para Participação em Código Aberto](#).

Marcas Comerciais (“Trademarks”)

A IBM e diversas outras empresas têm marcas comerciais – palavras, nomes, símbolos ou projetos – que são utilizadas para identificar e distinguir a empresa e seus produtos. É importante que você use adequadamente as marcas comerciais da IBM e de outras empresas. Para obter orientação sobre o uso adequado e o reconhecimento de marcas da IBM e de determinadas marcas de terceiras partes, consulte as [Informações de Direitos Autorais e de Marcas da IBM](#). Além disso, você não deve usar uma palavra, nome, símbolo ou projeto como uma marca comercial sem antes examinar o [Procedimento para Aprovação de Nomes](#).

Organizações de Padrões Externos

Antes de participar de qualquer atividade de padrões externos, é necessário obter aprovação da gerência, com orientação de [Propriedade Intelectual e Padrões](#). Além das obrigações que você e a IBM possam ter em relação à organização dos padrões, você também precisa entender suas responsabilidades de proteger a propriedade intelectual da IBM; de enviar à IBM qualquer propriedade intelectual que você crie; de evitar conflitos de interesse; e de seguir leis antitruste e outras leis.

Uso de Ativos e Dependências da IBM

A proteção de ativos, ambiente do local de trabalho e interesses comerciais da IBM, o que inclui o atendimento aos requisitos legais, são de extrema importância para as operações e à integridade da IBM no mercado. Todos os ativos da IBM (informações proprietárias, tais como propriedade intelectual e informações confidenciais da IBM, bem como propriedade física e sistemas) devem ser utilizados apenas para realizar os negócios da IBM ou para fins autorizados pela gerência da IBM. Esta obrigação se aplica independentemente de você mesmo ter desenvolvido as informações e tem valor legal em praticamente todos os países nos quais a IBM atua. A propriedade física e os sistemas da IBM incluem equipamento, instalações, sistemas de informação e de comunicação, cartões de crédito corporativos e suprimentos. A propriedade e os sistemas da IBM, que incluem as conexões da IBM à Internet, também devem apenas ser utilizados para fins adequados. O uso pessoal eventual dessa propriedade e desses sistemas – o que significa uso que é de duração limitada, e que não viola as políticas da empresa e não interfere na realização de seu trabalho – pode ser permitido pela gerência. Todavia, jamais é permitido usar os sistemas da IBM para visitar sítios da Internet que contenham conteúdo sexual ou jogos de azar, que defendam a intolerância a outrem ou que sejam inconsistentes com os Valores e interesses comerciais da IBM. Também é inadequado utilizá-los de maneira que interfiram em sua produtividade ou na de outrem.

Direito de Acesso e Uso da IBM

É necessário entender que a IBM tem o direito de inspecionar o uso que você faz dos ativos da IBM, inclusive suas comunicações utilizando os ativos da IBM. É necessário entender que a IBM não considera tais usos de seus ativos como particular. Dessa forma, não é permitido colocar ou manter nenhum item pessoal, mensagens ou informações que você considere particulares em nenhum lugar do local de trabalho da IBM, tais como telefone, escritório ou sistemas de email, arquivos eletrônicos, laptops, smartphones e outros dispositivos pessoais de comunicação, armários, escrivaninhas ou escritórios. Se você decidir fazer isso, é necessário entender que a IBM pode, a qualquer momento, monitorar, recuperar por meio técnico ou outros meios e analisar as comunicações de empregados, como emails de contas pessoais de email, registros, arquivos e outros itens que a IBM encontrar por meio de ou em seus sistemas, ativos e quaisquer outras áreas da IBM ou instalações fornecidas pela IBM para qualquer propósito. Além disso, para proteger seus empregados, ativos e interesses comerciais, a IBM pode compartilhar, fora da IBM, qualquer coisa que encontrar, como, por exemplo, com seu conselheiro jurídico ou outros conselheiros, ou com a polícia.

Além disso, para proteger seus empregados, ativos e interesses comerciais, a IBM pode solicitar uma busca nas propriedades particulares do empregado, como pastas e bolsas, situadas nos locais da IBM ou de lá removidas. Caso você utilize dispositivos pessoais eletrônicos para trabalhos relacionados à IBM, esses dispositivos também podem ser examinados pela IBM. Esperamos que você coopere com todas essas solicitações. Os empregados, entretanto, não devem acessar o espaço de trabalho de outro empregado, inclusive email e arquivos eletrônicos, sem a prévia aprovação da gerência. Para obter mais informações sobre o acesso à propriedade da empresa e à propriedade pessoal do empregado, consulte [Acesso a Propriedades e Informações](#).

Sair da IBM

Caso você saia da IBM por qualquer razão, até mesmo aposentadoria, é necessário devolver todos os ativos da IBM, tais como documentos e mídia que contenham informações proprietárias da IBM, e você não poderá revelar ou usar essas informações. Além disso, a propriedade intelectual que você tenha criado na qualidade de empregado da IBM continuará sendo posse da empresa depois de você sair da IBM. Infelizmente, houve casos nos quais as informações proprietárias da IBM ou outros ativos foram tomados de modo errado ou utilizados de modo inadequado. A IBM tomou todas as medidas necessárias, o que continuará fazendo, inclusive medidas legais, para proteger seus ativos.

3.3

Tratamento de suas Informações Pessoais pela IBM

Na medida que seja permitido pela lei, a IBM e as empresas e indivíduos autorizados pela IBM coletam e mantêm informações pessoais relacionadas a seu emprego, tais como informações de salários e outros pagamentos, médicas e de benefícios. Na qualidade de empresa integrada globalmente, os processos de negócios, estruturas de gerenciamento e sistemas técnicos da IBM vão além das fronteiras entre países. Logo, você reconhece que, para executar seus negócios, a IBM e suas empresas autorizadas podem transferir informações pessoais sobre você na qualidade de empregado da IBM a qualquer país em que a IBM atue. Ao passo que nem todos os países dispõem de leis de proteção de dados, a IBM tem políticas mundiais que têm o objetivo de proteger informações onde forem armazenadas ou processadas. Por exemplo:

- A IBM trata de suas informações pessoais de acordo com suas políticas e práticas corporativas, dentre elas a [Política Corporativa 130](#), [Instrução Corporativa HR 113](#) e as [Diretrizes IBM para a Proteção de Informações sobre Funcionários](#)
- O acesso a suas informações pessoais é restrito a pessoas que precisem conhecê-las
- As informações pessoais geralmente são liberadas a partes externas apenas mediante aprovação do empregado, à exceção de que a IBM e as empresas e indivíduos autorizados também podem divulgar informações pessoais para verificar contratação, satisfazer as exigências legítimas de uma empresa ou outra entidade que esteja pensando em adquirir alguma operação comercial da IBM ou por razões de investigação, negócios ou legais adequadas

Da mesma forma, em seu trabalho, você poderá ter acesso a informações pessoais de outrem. É necessário garantir que essas informações sejam utilizadas e reveladas apenas segundo as permissões das políticas ou práticas da IBM.

3.4

Assumindo Compromissos e Obtendo Aprovações

Os processos de aprovação da IBM têm o objetivo de ajudar a IBM a proteger seus ativos e manter controles apropriados para executar seus negócios de modo efetivo, independentemente se você está tratando de clientes, Parceiros de Negócios da IBM, fornecedores ou outras terceiras partes. No âmbito desses processos, a autoridade para estabelecimento de preços, termos e condições de contrato e outras ações podem ter sido delegadas a determinadas funções e à gerência de linha. Assumir compromissos de negócios fora dos processos da IBM, de seus limites de delegação ou sem aprovações adequadas, por meio de acordos paralelos ou de outra forma, não é aceitável.

As modificações de preços, contrato ou termos de serviço devem ser aprovadas pelo nível adequado de gerência ou função autorizada. Não faça nenhum compromisso verbal ou por escrito que crie um novo contrato ou que modifique qualquer contrato atual da IBM com terceiras partes sem aprovação, compatível com níveis de delegação. Todos os compromissos devem ser comunicados à Contabilidade IBM para ajudar a garantir a precisão dos livros e registros da IBM.

3.5

Denúncia, Registro e Retenção de Informações

Cada empregado registra ou relata informações de algum tipo e envia o registro à empresas e a outros com quem interagimos. Ao fazer isso, é necessário garantir que todas as informações sejam registradas e relatadas com precisão, de modo completo e honesto.

Nunca faça declarações enganosas ou afirmações desonestas a ninguém. Caso você acredite que alguém possa ter interpretado você de maneira errada, corrija imediatamente o mal entendido.

Relatar informações imprecisas ou incompletas ou relatar informações de maneira que haja intenção de desorientar ou informar de maneira errônea quem a receber é expressamente proibido e pode levar a sérias consequências.

Alguns exemplos de relatórios desonestos:

- Enviar uma conta de despesas para fins de reembolso de despesas comerciais que não foram feitas ou representar incorretamente a natureza dos gastos alegados
- O registro não adequado do tempo em que se trabalhou em um projeto faturável de um cliente, sendo ou não esse tempo cobrado do cliente
- No caso de quem elegível a receber horas extras, não registrar todas as horas trabalhadas, com o acréscimo de todas as horas extras, e que deve ser aprovado pela gerência segundo as diretrizes da IBM
- Fornecer informações imprecisas ou incompletas à gerência da IBM, à Auditoria Interna IBM ou ao Advogado da IBM durante uma investigação interna, auditoria ou outra revisão, ou a organizações e pessoas de fora da empresa, como auditores externos

Dica Sobre Integridade

Sujeita a diversas leis, tais como leis de tributos e de valores mobiliários, a IBM deve manter livros precisos. Violações à legislação associada a informes contábeis e financeiros podem acarretar multas, penalidades e prisão, bem como perda da credibilidade pública de uma empresa. Caso você fique sabendo de qualquer ação relacionada a informes contábeis ou financeiros que você acredite que possam ser inadequados, é necessário relatar imediatamente à IBM, informando a Contabilidade IBM, a Auditoria Interna, a sua gerência, ao Advogado da IBM ou utilizando quaisquer outros Canais de Comunicação da IBM.

- Dar declarações falsas ou enganosas em relatórios financeiros externos, relatórios ambientais, documentação de importação/exportação ou outros documentos enviados ou mantidos para agências do governo

Para que a IBM realize investigações e análises, ela precisa da ajuda e da cooperação dos empregados da IBM. Solicitamos que você coopere totalmente com todas as investigações e revisões internas autorizadas e respeite de imediato, total e honestamente, todas as solicitações internas de informações, como entrevistas e documentos, ao longo do curso de tal investigação ou revisão.

Controles e Relatórios Financeiros

Na qualidade de sociedade anônima, a IBM deve seguir princípios e padrões rígidos de contabilidade para relatar informações financeiras de modo preciso e completo e ter controles internos e processos adequados para garantir que os informes contábeis e financeiros estejam de acordo com a lei.

As regras para relatórios contábeis e financeiros exigem o registro e contabilidade adequados para receitas, custos, despesas, ativos e passivos. Caso você tenha responsabilidade por essas áreas, ou envolvimento com elas, é necessário entender e seguir essas regras.

Além disso, essas regras também proíbem qualquer pessoa de auxiliar outrem para fazer lançamentos contábeis inadequados ou fazer relatórios financeiros falsos ou enganosos. Não ajude ninguém a registrar ou relatar qualquer informação de modo incorreto ou que possa ser mal interpretada. Jamais se deve dar conselhos a qualquer pessoa de fora da IBM, inclusive clientes, fornecedores e Parceiros de Negócios da IBM, sobre como eles devem registrar ou relatar suas próprias receitas, custos, despesas e outros ativos e passivos.

Retenção de Registros

Os empregados devem observar as orientações do [Plano Global de Gerenciamento de Registros da IBM](#) quando da retenção e descarte de documentos da IBM. O plano se aplica a informações em qualquer mídia, o que inclui cópia impressa e registros eletrônicos, tais como e-mail. É necessário que as informações definidas como “essenciais” sejam conservadas em formato recuperável pela duração do período atribuído para sua retenção. As informações que não são essenciais ou cujo período de retenção tenha expirado devem ser descartadas o quanto antes, a menos que estejam sujeitas a uma ordem de retenção de documentos emitida pelo Advogado da IBM. No caso de esta ordem existir, é necessário seguir à risca os requisitos de retenção especificados na ordem até que você receba uma notificação do Advogado da IBM de que a ordem não está mais em vigor.

4.0

No Mercado

É necessário ser ético e legal em todas as negociações comerciais, independentemente de você estar vendendo, comprando ou representando a IBM em qualquer outra função. Suas comunicações e negociações com os Parceiros de Negócios, fornecedores, concorrentes, clientes da IBM ou outros pode ter impacto direto na reputação da IBM e em nossa observância às leis aplicáveis.



Dica Sobre Integridade

É crucial que os fornecedores que concorram a negociações com a IBM ou com um cliente tenham confiança na integridade do processo de seleção da IBM. Essa confiança pode ser prejudicada se ex-empregados da IBM ou amigos pessoais próximos ou parentes de empregados atuais da IBM, que concorram como fornecedores, forem vistos como tendo uma vantagem desleal. Caso seu trabalho envolva o uso ou a seleção de um fornecedor com o qual você tem vínculo (por exemplo, um fornecedor cujo dono seja um familiar seu), é necessário revelar sua relação com esse fornecedor para seu gerente e à Gerência do Ouvidor de Compras Globais da IBM antes de qualquer envolvimento nas considerações da IBM acerca desse fornecedor.

4.1

Trabalho com Organizações Externas à IBM

Outras organizações têm diversos relacionamentos com a IBM. Um Parceiro de Negócios da IBM pode ser um cliente e um concorrente. Outra organização pode ser, ao mesmo tempo, fornecedora e cliente da IBM. Algumas organizações podem até mesmo ser fornecedoras, concorrentes, Parceiros de Negócios e clientes. Independente do contexto, é necessário entender cada relacionamento envolvido em suas negociações e agir de acordo com nossas diretrizes.

Trabalho com Fornecedores

Ao decidir entre fornecedores concorrentes, avaliamos os fatos de maneira imparcial para determinar qual o melhor fornecedor. Você deve fazer isso se você estiver em um trabalho de compras ou em qualquer outra parte do negócio – e independentemente de ser uma compra grande ou pequena.

Você não deve exercer ou tentar exercer influência para obter tratamento especial para determinado fornecedor. Mesmo que isso aparente estar sendo feito, pode haver prejuízo à integridade de nossos procedimentos estabelecidos.

A busca por reciprocidade é contrária à política da IBM e pode até mesmo ser ilegal. Não se deve dizer a um fornecedor em potencial que sua decisão de comprar seus produtos ou serviços está condicionada à concordância do fornecedor em comprar produtos ou serviços da IBM. Isso não significa que um cliente IBM não possa ser um fornecedor da IBM ou que a IBM nunca possa levar em consideração seus outros relacionamentos com o fornecedor ao avaliá-lo. Significa simplesmente que a decisão da IBM de comprar produtos e serviços de um fornecedor deve

ser tomada de maneira independente e alheia à decisão do fornecedor de comprar produtos e serviços da IBM.

Trabalho com Revendedores e Outras Terceiras Partes Complementares

A IBM tem relacionamentos com terceiras partes complementares, tais como Parceiros de Negócios da IBM, Provedores Independentes de Software e integradores de sistemas para ajudar o mercado da IBM e instalar soluções da IBM. Caso você trabalhe com essas terceiras partes, é necessário seguir as orientações aplicáveis de vendas, marketing e serviços para interagir com eles, inclusive as [Diretrizes sobre como trabalhar com Parceiros de Negócios da IBM](#). Além de suas ofertas complementares, alguns dos produtos ou serviços de mercado dessas terceiras partes externas concorrem com a IBM. Ao se defrontar com uma situação dessa natureza, é necessário ter cuidado e seguir orientações estabelecidas para interagir com os concorrentes.

Trabalho Com Os Concorrentes

No mercado, geralmente é claro quando você está concorrendo diretamente com outra empresa. Entretanto, uma empresa com a qual você estiver interagindo em outro contexto – como um cliente, um fornecedor ou até mesmo um Parceiro de Negócios da IBM – também pode ser um concorrente. Essas situações exigem um cuidado a mais. Por exemplo, é provável que você e os concorrentes, ocasionalmente, se encontrem, conversem e frequentem as mesmas reuniões da indústria ou da associação. Muitos desses contatos são aceitáveis, contanto que sejam seguidos os procedimentos estabelecidos.

Dentre os contatos aceitáveis, temos vendas a outras empresas em nossa indústria e compras dessas empresas; participação

Dica Sobre Integridade

Há leis de concorrência em quase todos os países nos quais a IBM atua. O propósito das leis da concorrência, que também podem ser conhecidas como antitruste, monopólio, comércio justo ou leis de cartéis, é evitar interferência no funcionamento de um sistema de mercado competitivo. As empresas também podem violar as leis de concorrência sem se unir a outras empresas por meio de, por exemplo, monopólio ilegal ou tentativa de monopólio de um setor ou o abuso ilegal de uma posição dominante.

aprovada de licitações em conjunto; e comparecimento em feiras comerciais, organizações de padrões e associações comerciais. Todavia, esses contatos exigem cuidado.

O debate ou a colaboração em assuntos proibidos com concorrentes pode ser ilegal. Em todos os contatos com concorrentes, evite o debate ou a colaboração em políticas de preços, termos de contrato, custos, inventários, planos de marketing e de produtos, pesquisas e estudos de mercado, planos de produção e recursos e qualquer outra informação proprietária ou confidencial. Também é necessário evitar qualquer debate ou acordo quanto a divisão de clientes ou de territórios.

Se um concorrente comentar sobre um assunto proibido, mesmo que seja de modo superficial ou com aparente inocência, é necessário fazer objeção, parar a conversa de imediato e informar ao concorrente que você não debaterá esses assuntos. Caso seja necessário, você deve abandonar a reunião e informar imediatamente o incidente ao Advogado da IBM.

4.2 Concorrência Justa

A IBM concorrerá resolutamente pelos negócios. Entretanto, é necessário concorrer eticamente e de acordo com nossas políticas e com a lei, independente de quão competitivo seja o ambiente.

Declarações Sobre os Concorrentes

A IBM vende produtos e serviços por seus próprios méritos. Evite declarações falsas ou enganosas sobre os concorrentes, seus produtos e serviços. Certifique-se de que todas as comparações com os concorrentes sejam embasadas e de que elas sejam completas, precisas e não sejam enganosas em nenhum momento. Determinados países proíbem comparações publicitárias.

Vendas em Relação a Pedidos de Concorrentes

Se um concorrente já tiver um pedido firme (um contrato que possa ser obrigatório legalmente) de um cliente para o produto ou serviço de um concorrente, deve-se tomar cuidado ao fazer marketing dos produtos e serviços concorrentes da IBM para esse cliente. Cartas de intenções, testes gratuitos, contratos condicionais e acordos semelhantes não são, em geral, considerados pedidos firmes. Geralmente, é difícil determinar quando existe um pedido firme. Quando uma situação não estiver clara, procure orientação do Advogado da IBM.

4.3 Aquisição e Uso de Informações

Informações Acerca de Outrem

No decurso normal dos negócios, não é incomum adquirir informações acerca de outras organizações, o que inclui concorrentes. Fazer isso não é, por si só, antiético. Na verdade, a IBM coleta muito adequadamente esse tipo de informação de fontes legítimas para objetivos como:

- Ampliar o crédito
- Avaliar fornecedores
- Avaliar os méritos relativos de nossos próprios produtos, serviços e métodos de marketing em relação aos da concorrência

Há, todavia, limites para a maneira pela qual as informações devem ser adquiridas e utilizadas, principalmente informações acerca de concorrentes. Nenhuma empresa deveria utilizar meios inadequados para adquirir os segredos comerciais

Carta do Presidente	1.0 Princípios Básicos	2.0 Falando Francamente	3.0 No Local de Trabalho	4.0 No Mercado	5.0 No seu Tempo Disponível	6.0 Outras Diretrizes	
4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM	4.2 Concorrência Justa	4.3 Aquisição e Uso de Informações	4.4 Presentes, Amenidades e Subornos	4.5 Outros Assuntos do Setor Público	4.6 Conformidade no Comércio Internacional	4.7 Imigração a Serviço	4.8 Meio Ambiente

Dica Sobre Integridade

Você sabia que mesmo que você receba informações confidenciais de um concorrente (como uma proposta de precificação) por engano, de maneira inocente ou mesmo deliberada de um cliente ou outra parte, você não deve analisá-la, distribuí-la ou utilizá-la? Entre imediatamente em contato com o Advogado da IBM ou com o Departamento de “Trust and Compliance” para obter orientações sobre como proceder.

de outra empresa ou outras informações confidenciais. A solicitação ou o recebimento inadequado de dados confidenciais de qualquer fonte, inclusive de um cliente IBM, dos empregados de um concorrente ou de qualquer outra parte, é errado.

A IBM não irá tolerar qualquer forma questionável de obtenção de inteligência. Da mesma maneira, você não deve se envolver em ou facilitar nenhuma prática inadequada ou ilegal que tenha o objetivo de coletar informações que potencialmente sejam confidenciais ou sigilosas de concorrentes ou de outrem, tais como:

- Grampeamento telefônico, fiscalização, “hacking”, suborno, roubo ou invasão
- Contratação de funcionários de um concorrente para obter informações confidenciais do concorrente
- Aceitar ou utilizar informações que provavelmente sejam confidenciais ou sensíveis caso você tenha razão para crer que tenham sido obtidas de maneira imprópria ou ilegal

Informações sobre outras organizações e outros indivíduos devem ser tratadas com sigilo e critério. Ao trabalhar com informações, é necessário utilizar essas informações no contexto adequado e disponibilizá-las apenas a outros empregados da IBM que tenham necessidade legítima de conhecê-las. Ao apresentar essas informações, deve-se revelar a identidade da organização ou dos indivíduos apenas se for necessário. Se informações específicas de identificação não forem necessárias, você deverá apresentar as informações de modo agregado ou por outro meio.

Informações Pessoais Sobre Indivíduos

Como parte integrante de seu trabalho, você pode ter acesso a informações pessoais, tais como informações sobre clientes ou empregados de clientes, fornecedores, Parceiros de Negócios da IBM e outros. Somente é permitido utilizar essas informações segundo as necessidades para realizar suas responsabilidades de trabalho designadas e segundo as instruções dadas pela gerência ou por políticas, diretivas e diretrizes aplicáveis da IBM. Não é permitido utilizar ou alterar as informações pessoais de maneira inadequada ou revelá-las a qualquer pessoa que não tenha necessidade legítima de ter essas informações. Caso seja possível, as informações devem ser tornadas anônimas antes da revelação para evitar revelar informações pessoais de indivíduos. Caso você suspeite que informações pessoais tenham sido perdidas ou roubadas, você deve denunciar o fato imediatamente ao Departamento de Segurança da IBM.

Informações Proprietárias e Confidenciais de Propriedade de Outrem

Em geral, nossa área de atuação exige o uso, a troca ou a revelação de informações que possam ser de propriedade de outrem e que eles podem considerar como seus segredos comerciais ou sua propriedade intelectual.

Caso você receba informações proprietárias de outra parte, mesmo que inadvertidamente, é necessário ter cuidado para evitar acusações de que a IBM se apropriou indevidamente das informações ou delas fez mau uso. Por exemplo, é necessário evitar receber ou utilizar informações confidenciais de posse de outrem, a menos que (a) você tenha expressa autorização para fazê-lo e (b) que um contrato de confidencialidade autorizado esteja firmado entre a IBM e a(s) outra(s) parte(s). Os termos,

Carta do Presidente	1.0 Princípios Básicos	2.0 Falando Francamente	3.0 No Local de Trabalho	4.0 No Mercado	5.0 No seu Tempo Disponível	6.0 Outras Diretrizes	
4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM	4.2 Concorrência Justa	4.3 Aquisição e Uso de Informações	4.4 Presentes, Amenidades e Subornos	4.5 Outros Assuntos do Setor Público	4.6 Conformidade no Comércio Internacional	4.7 Imigração a Serviço	4.8 Meio Ambiente

Dica Sobre Integridade

As leis anticorrupção no mundo, inclusive o FCPA (“U.S. Foreign Corrupt Practices Act”), consideram o suborno um crime. Isso inclui dar qualquer coisa de valor (direta ou indiretamente) a um representante oficial estrangeiro para obter ou manter negócios com o governo. Os representantes oficiais estrangeiros, sob os ditames do FCPA, podem incluir executivos e empregados de empresas semiestatais, universidades, organizações públicas internacionais e outras entidades.

restrições e outras condições que se apliquem ao uso de informações confidenciais podem variar muito, de modo que é importante que você entenda e siga as obrigações aplicáveis.

4.4

Presentes, Amenidades e Subornos

Estas são diretrizes gerais sobre como receber e oferecer presentes e amenidade de negócios. Tipos e valores de presentes e amenidades podem variar muito – vão desde itens publicitários de valor nominal, que você pode dar ou aceitar, a subornos, cuja recusa deve ser inquestionável. Mais orientações e requisitos de aprovação são fornecidos na [Instrução Corporativa 168 de Finanças da IBM \(Presentes e Amenidades em Negócios\)](#). Nessas orientações, a gerência executiva sênior pode aprovar a recepção ou a oferta de presentes e amenidades de negócios de maior valor contanto que esses não sejam proibidos por lei ou práticas conhecidas de cliente, parceiro de negócios ou fornecedor.

Recepção de Presentes, Amenidades e Comissões por Indicação de Cliente

Nem você, nem nenhum membro de sua família pode, diretamente ou por meio de outrem, solicitar ou aceitar, de qualquer pessoa, dinheiro, um presente ou qualquer amenidade que possa influenciar ou que possa de alguma forma parecer influenciar a relação comercial da IBM com essa pessoa ou organização. Se você ou os membros de sua família receberem um presente (até mesmo dinheiro), mesmo que o presente não tenha sido solicitado, é necessário notificar seu gerente e tomar medidas adequadas, o que pode incluir devolver ou descartar o que você recebeu. Salvo indicação contrária, é possível aceitar o seguinte:

- Bônus e descontos promocionais oferecidos por empresas de transporte, hotéis, locadoras de automóveis e restaurantes, caso tenham como base programas de bônus para indivíduos e oferecidos para viajantes em geral
- Um presente de valor nominal, como item publicitário, quando é oferecido de costume a outros que tenham um relacionamento semelhante com essa pessoa ou organização
- Mediante aprovação da gerência, amenidades de negócios habituais, tais como refeições e entretenimento apropriado, contanto que as despesas sejam mantidas em nível razoável e não sejam proibidas por lei ou por práticas conhecidas de quem oferece

Da mesma forma, com autorização da IBM, é possível indicar clientes e outrem a terceiras partes, mas não é permitido aceitar qualquer pagamento, comissão ou qualquer outra coisa como compensação por esta indicação.

Dica Sobre Integridade

Em relação a oferecer e receber amenidades de negócios e presentes, é possível encontrar mais orientação, como limites específicos de custo, na [Instrução Corporativa FIN 168](#). Além disso, o uso do processo de aprovação global da IBM para "[Client Travel, Entertainment and Business Amenities](#)" (CTEBA) é exigido para garantir que as amenidades oferecidas a clientes, Parceiros de Negócios da IBM e outrem atendam não somente às leis aplicáveis, mas também às Diretrizes de Ética Comercial e aos nossos Valores.

Dar Presentes, Amenidades e Outros Valores

Não é permitido, diretamente ou por meio de outrem, oferecer ou dar dinheiro, presente, amenidade ou outro objeto de valor a um executivo, funcionário, empregado ou representante de nenhum cliente, fornecedor, Parceiro de Negócios da IBM ou qualquer outra organização, se fazer isso tiver a possibilidade de influenciar, ou dar a aparência de influenciar, o relacionamento da organização com a IBM. É permitido:

- Dar um presente de valor nominal, como um item publicitário da IBM, caso não seja proibido por lei ou pelas práticas comerciais conhecidas da organização
- Mediante aprovação da gerência, dar amenidades de negócios habituais, tais como refeições e entretenimento apropriado, contanto que as despesas sejam mantidas em nível razoável e não sejam proibidas por lei ou por práticas comerciais conhecidas da organização de quem recebe

Entretanto, a aprovação prévia da gerência e do Advogado da IBM é necessária se o destinatário pretendido for um funcionário, empregado ou representante de uma entidade governamental ou estatal, ou qualquer um de seus familiares. Outras políticas e limitações legais, inclusive as [Diretrizes sobre Clientes-Governo](#) da IBM, se aplicam nessas situações, mesmo que um pagamento proposto seja comum no país ou onde o costume local indica dar presentes em ocasiões especiais.

Além de presentes e amenidades, determinadas restrições legais ou éticas também podem ser aplicadas ao se contratar empregados atuais ou antigos do governo ou seus familiares. É necessário consultar a gerência da IBM e o Advogado da IBM antes de qualquer tentativa de contratar essas pessoas.

4.5

Outros Assuntos do Setor Público

Efetuar Vendas No Setor Público

As leis de compras do setor público têm o objetivo de garantir que os produtos e serviços sejam comprados a preços justos e razoáveis. Essas leis variam muito e podem ser complexas.

É necessário estar atento ao seguinte ao trabalhar com o setor público:

- As leis de compra, em geral, exigem licitações competitivas e permitem compras de fonte única em apenas específicas circunstâncias
- É possível analisar uma cópia antecipada de uma solicitação ou documento de proposta somente se o cliente também o disponibilizou a outros concorrentes
- Como regra geral, você não deve preparar um documento de solicitação em nome de um cliente do setor público, até mesmo mediante solicitação do cliente, ou enviar qualquer documento anônimo, como "white papers", a um cliente do setor público, ou incitar um cliente do setor público a assinar um contrato antes de ser firmada uma adjudicação à IBM
- Jamais se deve debater negócios ou oportunidades de emprego que possam beneficiar pessoalmente qualquer pessoa relacionada a compras do setor público durante uma compra ativa ou prevista, e não se deve oferecer ou fornecer gratificações ou qualquer compromisso ligados a uma atividade de compra
- Antes de se contratar um agente ou consultor para uma compra do setor público, deve-se garantir que fazer isso não irá gerar um conflito de interesses, que o agente ou consultor

Carta do Presidente	1.0 Princípios Básicos	2.0 Falando Francamente	3.0 No Local de Trabalho	4.0 No Mercado	5.0 No seu Tempo Disponível	6.0 Outras Diretrizes	
4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM	4.2 Concorrência Justa	4.3 Aquisição e Uso de Informações	4.4 Presentes, Amenidades e Subornos	4.5 Outros Assuntos do Setor Público	4.6 Conformidade no Comércio Internacional	4.7 Imigração a Serviço	4.8 Meio Ambiente

concordou com nossas Diretrizes de Ética Comercial, e que você teve autorização da gerência e envolveu o Departamento de Compras IBM ou o Advogado da IBM

- Se planejarmos utilizar subcontratados, precisamos garantir que eles também sigam nossas diretrizes

É necessário seguir essas diretrizes, bem como as [Diretrizes sobre Clientes-Governo](#) da IBM, ao lidar com o setor público. Denuncie imediatamente qualquer violação real ou possível dessas diretrizes ou de uma lei ou regulamento de compra do setor público à gerência, ao Advogado da IBM, ao Departamento de “Trust and Compliance” ou por meio dos outros Canais de Comunicação da IBM.

Lobby

Qualquer contato com representantes do governo com a finalidade de influenciar a legislação ou o estabelecimento de regras, inclusive atividade relacionada a assuntos de marketing ou compras, pode ser considerado atividade de lobby. Além disso, segundo determinadas leis, o lobby inclui atividades normais de marketing e vendas não relacionadas a legislação ou estabelecimento de regras. Você é responsável por saber e seguir todas as leis de lobby relevantes e de presentes associadas, inclusive todos os requerimentos de notificações.

É necessário obter aprovação prévia do Departamento de Programas Governamentais da IBM e orientação do Advogado da IBM para realizar lobby ou autorizar qualquer outra pessoa (por exemplo, um consultor, agente ou Parceiro de Negócios da IBM) para realizar lobby em nome da IBM – inclusive quando o lobby estiver limitado a atividades normais de marketing e de vendas.

Visitas de Campanhas à Instalações da IBM

A realização de campanhas políticas não é permitida nas instalações da IBM. Ocasionalmente, a IBM pode incentivar Funcionários Públicos para que façam visitas não partidárias às instalações da IBM para que entendam melhor nossas ofertas e nossas visões sobre assuntos de política pública. Entretanto, visitas não partidárias de Funcionários Públicos a 60 dias de uma eleição da qual estejam participando geralmente não são permitidas, a menos que sejam autorizadas pelo Departamento de Programas Governamentais e pelo Advogado da IBM.

Carta do Presidente	1.0 Princípios Básicos	2.0 Falando Francamente	3.0 No Local de Trabalho	4.0 No Mercado	5.0 No seu Tempo Disponível	6.0 Outras Diretrizes	
4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM	4.2 Concorrência Justa	4.3 Aquisição e Uso de Informações	4.4 Presentes, Amenidades e Subornos	4.5 Outros Assuntos do Setor Público	4.6 Conformidade no Comércio Internacional	4.7 Imigração a Serviço	4.8 Meio Ambiente

Dica Sobre Integridade

A IBM dispõe de uma rede mundial de especialistas que podem ajudar a responder a perguntas acerca das exigências de importação e de exportação da IBM. Visite o [Departamento de Exportação](#) para assuntos de exportação e o [Departamento de Importação](#) para assuntos de importação e cadeia de suprimentos.

4.6

Conformidade no Comércio Internacional

Exportações

Em nossa empresa integrada globalmente, independente de sua atribuição de tarefas ou local, suas ações podem ter implicações com a conformidade de exportação. Na qualidade de empresa dos EUA, os produtos, serviços e tecnologias (por exemplo, dados técnicos para projeto, desenvolvimento, produção ou uso desses produtos ou códigos-fonte) de hardware e software da IBM estão sujeitos às leis e regulamentações de exportação dos EUA e de outros países. Antes dos produtos, serviços e tecnologias da IBM poderem ser exportados, reexportados ou entregues em qualquer lugar, a IBM deve confirmar que eles têm a autorização de exportação segundo as regulamentações de exportação dos EUA e quaisquer leis e regulamentações de outros países.

As leis e regulamentações de exportação afetam muitas transações da IBM, como: transações entre empresas da IBM; transferências dentro do país de tecnologia a destinatários que não sejam cidadãos ou residentes permanentes (por exemplo, quando o destinatário for uma pessoa de fora dos EUA e que esteja nos EUA); transações com terceiras partes, inclusive clientes, fornecedores e fabricantes originais de equipamentos; uso de Parceiros de Negócios da IBM, parceiros de aliança ou agentes para concluir uma entrega ou fornecer um serviço; e qualquer relação na qual a IBM venha a se envolver com a exportação,

reexportação ou entrega de produtos, serviços e tecnologia em qualquer lugar do mundo.

As leis e as regulamentações de exportação abrangem mais do que apenas entregas físicas. Elas também abrangem:

- Transferências eletrônicas e de acesso remoto a software ou tecnologia
- Fornecimento de serviços em uma rede, como comércio eletrônico e serviços eletrônicos
- Projeto, desenvolvimento e fornecimento de hardware, software e soluções
- Viagens para fora dos EUA com produtos ou tecnologia da IBM
- Fornecer especificações técnicas e requerimentos de desempenho aos fornecedores
- Revelações de tecnologia da IBM a destinatários que não sejam cidadãos ou residentes permanentes do país (por exemplo, quando o destinatário é uma pessoa de fora dos EUA que está nos EUA)
- A transferência de conhecimento pessoal (assistência técnica) fora dos EUA ou país de residência

Carta do Presidente	1.0 Princípios Básicos	2.0 Falando Francamente	3.0 No Local de Trabalho	4.0 No Mercado	5.0 No seu Tempo Disponível	6.0 Outras Diretrizes	
4.1 Trabalho com Organizações Externas à IBM	4.2 Concorrência Justa	4.3 Aquisição e Uso de Informações	4.4 Presentes, Amenidades e Subornos	4.5 Outros Assuntos do Setor Público	4.6 Conformidade no Comércio Internacional	4.7 Imigração a Serviço	4.8 Meio Ambiente

Importações

Na qualidade de grande importadora em todo o mundo, a IBM deve obedecer a todas as leis, regulamentações e exigências de importação ao participar do comércio internacional. Isso inclui a observação às obrigações firmadas com agências governamentais ao participar de segurança de cadeia de suprimentos e outros programas de parceria confiáveis. Devido à globalização contínua dos negócios da IBM, há várias situações, algumas muito sutis, nas quais sua função ou trabalho pode ter implicações na importação.

Além do movimento transnacional de itens físicos, pode haver implicações de importação resultantes de outras atividades, tais como:

- alteração no local de manufatura, processos ou fonte de fornecimento
- atividade do cliente que exija entrega transnacional
- envio transnacional de amostras de marketing ou protótipos
- cálculo de preços de produtos entre empresas da IBM para vendas a um local da IBM em outro país
- determinação do país de origem do produto
- manutenção de dados precisos e registros para inventário, venda e envio de produtos

Antiboicote

A IBM, suas subsidiárias e afiliadas e também seus agentes são proibidos de seguir ou apoiar o boicote realizado por um país estrangeiro em relação a um país que é amigável aos Estados Unidos. Um país estrangeiro ou uma entidade associada ao país pode fazer essa solicitação em um edital de licitação, pedido de compra ou contrato, carta de crédito, verbalmente em conexão com uma transação ou de diversas outras maneiras. A IBM é solicitada a denunciar de imediato ao Governo dos EUA qualquer solicitação de apoiar um boicote ou de fornecer informações relativas a um boicote. Exemplos de solicitações inadequadas de boicote incluem solicitações para recusarmos fazer negócios com um determinado país, seus cidadãos ou com determinadas empresas que fazem negócios com o país boicotado. Uma solicitação para que forneçamos informações sobre atividades em um país boicotado, implementemos cartas de crédito com condições de boicote ou emitamos certificações negativas de origem também exigem escrutínio legal. Caso você fique sabendo de solicitações relacionadas a boicote ou receba alguma, é necessário entrar em contato com seu gerente, com o Advogado da IBM ou com o Departamento de Exportação.

4.7

Imigração a Serviço

Viagens de negócios transnacionais da IBM podem trazer requisitos e obrigações em relação à imigração a serviço, folha de pagamento e impostos corporativos de acordo com as políticas internas da IBM ou com a legislação do país de destino. Por exemplo, autorizações de trabalho e documentação válidas, como permissão ou visto de trabalho, geralmente são exigidas se você for exercer atividade produtiva em outro país. Além disso, podem-se aplicar algumas obrigações tributárias adicionais.

Sempre cumpra os requisitos da IBM em relação a viagens transnacionais. Em alguns casos, isso pode exigir o estabelecimento de um Plano de Designações ou Acordo de Mobilidade da IBM antes da execução da atividade produtiva (em geral, uma atividade que envolva mais do que apenas reuniões de negócios) em um país estrangeiro.

4.8

Meio Ambiente

A IBM está comprometida com a liderança mundial na proteção ambiental. Qualquer funcionário da IBM que esteja envolvido com processos que afetem o meio ambiente, tais como medir, registrar ou denunciar descargas e emissões no meio ambiente, ou manusear resíduos perigosos, deve atender a normas e licenças ambientais aplicáveis, bem como às políticas ambientais da IBM. Informações e contatos relacionados a conformidades ambientais podem ser encontrados no website do [Departamento de Assuntos Ambientais e Segurança de Produtos da IBM](#).

Na qualidade de empregados da IBM, cada um de nós tem um papel a desempenhar na proteção do meio ambiente. Caso você fique sabendo de qualquer violação da lei ambiental ou de qualquer ação que possa causar ou parecer ocultar uma violação dessa natureza, é necessário denunciar imediatamente o assunto à gerência ou ao Advogado da IBM.

5.0

No seu Tempo Disponível

Sua vida particular só diz respeito a você. Não obstante, na qualidade de IBMista, suas atividades, tanto no trabalho quanto fora dele, podem afetar a reputação e os interesses comerciais da IBM. A IBM está segura de que você se orientará por nossos Valores e pelas Diretrizes de Ética Comercial em todas as suas atividades.



Dica Sobre Integridade

Mesmo projetos não comerciais – tais como alguns projetos de Código Aberto – podem ter impacto nos negócios atuais ou futuros da IBM. A gerência deve ser consultada tanto antes quanto durante qualquer um desses projetos para avaliar regularmente o impacto do projeto nos interesses da IBM.

5.1 Conflitos de Interesses

Um conflito de interesses ocorre quando você promove um interesse pessoal em detrimento dos interesses da IBM. Alguns conflitos de interesse podem ser evitados por meio de previsão e planejamento cuidadosos. Outros são inevitáveis. Em determinados casos, o simples potencial ou percepção de um conflito pode ser problemático. Depende de você evitar situações nas quais sua lealdade pode ficar dividida. Alguns conflitos comuns são abordados abaixo.

Auxiliar um Concorrente

Um conflito de interesses óbvio é fornecer auxílio a uma organização que comercialize produtos e serviços em concorrência com as ofertas atuais ou em potencial de produtos ou serviços da IBM. Você não deve, sem o consentimento da IBM, trabalhar para essa organização em qualquer função, quer na qualidade de empregado, consultor ou na qualidade de membro de seu conselho de diretores.

Concorrer Com a IBM

Também são proibidas atividades pessoais que possam entrar em conflito com os interesses comerciais atuais ou futuros da IBM. Fora do escritório, muitos empregados da IBM realizam atividades que geralmente são relacionadas com tecnologia, diretrizes de negócios ou outros produtos ou serviços que a IBM oferece a seus clientes. Em geral, essas atividades são um conflito tão grande com os interesses comerciais atuais ou futuros da IBM que são proibidas. Devido ao fato de a IBM estar se expandindo rapidamente para novas linhas de negócios e áreas de interesse, a empresa redefinirá constantemente as linhas de atividades aceitáveis. Logo, é sua responsabilidade

consultar, antecipada e periodicamente, seu gerente ou o Advogado da IBM para definir se sua atividade planejada pode concorrer com qualquer um dos negócios atuais ou possíveis da IBM.

Fornecimento à IBM

A menos que seja aprovado de antemão pela gerência sênior e pelo Advogado da IBM, você não pode ser um fornecedor da IBM, representar um fornecedor da IBM, trabalhar para um fornecedor da IBM ou ser um membro de seu conselho de diretores enquanto for um empregado da IBM. Além disso, não é permitido aceitar dinheiro ou benefícios de nenhuma natureza por qualquer orientação ou serviços que você possa vir a fornecer a um fornecedor em conexão com seu negócio com a IBM.

Interesses Financeiros Pessoais

Você não pode ter um interesse financeiro em nenhuma organização caso esse interesse crie ou tenha a aparência de um conflito de interesses com a IBM. Essas organizações incluem fornecedores, clientes, concorrentes, Parceiros de Negócios da IBM, alianças e outras com as quais a IBM faz negócios. Em todos os casos, um interesse financeiro é inadequado caso seu trabalho, o valor de seu investimento ou a organização em especial na qual você investiu possa – quando vista objetivamente por outra pessoa – influenciar suas ações na qualidade de empregado da IBM.

Caso você tenha algum envolvimento – direto ou indireto – nas decisões a respeito da IBM fazer ou não negócios com uma organização, você não deve adquirir ou manter um interesse financeiro nessa organização. Além disso, você não deve aceitar ou comprar opções de ações ou outros valores mobiliários em nenhuma situação onde haja uma dúvida de

Dica Sobre Integridade

Para ajudar a determinar se existe um interesse inadequado, você deve fazer a si mesmo as seguintes perguntas:

- Qual o grau e a natureza da relação entre a IBM e a outra empresa? Se a outra empresa atua em mais de uma linha de negócios, qual a importância da parte que concorre com ou fornece à IBM?
- Qual o tamanho de meu investimento com relação a meu salário e outras rendas familiares, o que inclui renda de outros investimentos? É suficientemente significativo para que eu tome uma atitude na qualidade de empregado da IBM para proteger ou aumentar meu investimento?
- Dada a natureza de meu trabalho na IBM, será que minhas atitudes na qualidade de empregado da IBM podem afetar (ou parecer afetar) o valor de meu investimento na outra empresa?

que a oferta tenha sido motivada no todo ou em parte por seu vínculo empregatício com a IBM ou se o investimento violou as políticas, diretivas e diretrizes da IBM.

Investimentos em organizações de capital fechado – em geral, empresas de capital fechado, parcerias e propriedades exclusivas – trazem preocupações específicas, embora não sejam menos urgentes. Os empregados não têm permissão de fazer nenhum investimento em uma organização de capital fechado que seja concorrente, fornecedora, Parceira de Negócios da IBM, distribuidora ou uma organização que revenda produtos da IBM. Qualquer exceção deve ser explicitamente aprovada pela gerência sob a orientação do Advogado da IBM.

Você não deve tentar esquivar-se dessas restrições de investimento agindo indiretamente por meio de outra pessoa.

Família e Parentes Próximos Trabalhando na Indústria

Ligações próximas com outras pessoas que trabalhem na indústria – cônjuges, parentes imediatos, amigos próximos e semelhantes – apresentam preocupações especiais quanto a segurança, exigências regulatórias e confidencialidade.

Você pode se encontrar em uma situação na qual uma pessoa a quem você é próximo – como um membro de sua família, cônjuge ou companheiro(a) – é um concorrente ou fornecedor da IBM, ou empregado de um desses. Ao passo que todo mundo deve escolher e seguir uma carreira, essas situações pedem atenção redobrada à segurança, à confidencialidade e aos conflitos de interesse. A proximidade do relacionamento pode levar você a comprometer, sem intenção, os interesses da IBM.

Se você tiver alguma pergunta sobre sua situação, é necessário analisá-la com seu gerente. Em geral, qualquer risco aos interesses da IBM pode ser minimizado por meio de lembretes periódicos a respeito de protocolo de segurança e muita atenção para evitar revelação acidental das informações confidenciais da IBM. Entretanto, em determinados casos, pode ser necessária uma alteração nas responsabilidades do trabalho de uma das pessoas envolvidas.

Uso Pessoal do Tempo da IBM

Se suas atividades pessoais apresentam ou não um conflito de interesses, não é permitido realizar trabalho que não seja da IBM ou solicitar atividades comerciais dessa natureza nas dependências da IBM ou enquanto estiver trabalhando durante a carga horária da IBM, inclusive tempo relativo ao qual você recebe pagamento para resolver assuntos pessoais.

5.2 Informações internas e Negociações com Informações Privilegiadas

No decorrer de seu vínculo empregatício com a IBM, talvez você saiba de informações acerca da IBM ou outras empresas que não foram divulgadas publicamente. O uso ou revelação dessas informações não públicas ou “internas” sobre a IBM ou outra empresa para seus benefícios financeiros ou outros não é apenas antiético, mas também pode ser uma violação da lei. As leis dos EUA e de outros países determinam que é ilegal que qualquer pessoa que detenha informações “materiais” não públicas sobre uma empresa negocie as ações ou outros valores mobiliários dessa empresa, inclusive opções, derivativos e

Dica Sobre Integridade

Em determinadas circunstâncias, a troca de informações sobre a concorrência com funcionários de um concorrente pode ser crime, mesmo que as pessoas envolvidas não tenham intenção direta de cometer um crime. Manter a confidencialidade de informações comerciais sigilosas pode, em geral, servir tanto para sua proteção quanto para a proteção da IBM.

quaisquer derivados, ou revele essas informações a outros que possam negociar. A violação dessas leis pode ter como resultado penalidades civis e criminais, inclusive multas e sentenças de prisão. A IBM não irá tolerar o uso inadequado de informações internas. Essas proibições também se aplicam em qualquer lugar do mundo em que atuamos.

O que são informações internas privilegiadas?

Informações internas privilegiadas são informações que não estão disponíveis ao público em geral e que poderiam influenciar um investidor médio a comprar, vender ou reter ações ou valores mobiliários. Como não é possível identificar antecipadamente todas as informações que podem ser vistas como informações internas privilegiadas, é possível citar alguns exemplos de informações não públicas: o desempenho financeiro da IBM, lucros não divulgados e ações de dividendo, aquisições ou outras fusões comerciais, cisões, anúncios de importantes novos produtos ou serviços, avanços significativos em pesquisa e outras atividades significativas que afetem a IBM.

Evitar o uso inadequado e revelação de informações internas. Por exemplo:

- Caso você saiba que a IBM está pensando em uma aliança ou está prestes a anunciar um novo produto ou tomar uma decisão de compra que possa afetar o preço dos valores mobiliários de um cliente ou fornecedor da IBM ou de outra empresa, você não deve comprar ou vender os valores mobiliários dessa empresa antes das informações se tornarem públicas
- Caso você saiba que a IBM está prestes a fazer uma declaração que possa afetar o preço dos próprios valores mobiliários da IBM, você não deve comprar ou vender valores mobiliários da IBM no mercado aberto antes da declaração. Por exemplo, caso você possua visibilidade sobre informações sobre lucros relacionados à IBM, você não deve comercializar valores mobiliários da IBM até que a empresa divulgue seus lucros publicamente

- Você não deve comprar ou vender os valores mobiliários de um cliente ou aliança com base em alguma informação interna que você tenha sobre essa empresa
- Caso você disponha de informações não públicas de que a IBM está prestes a construir uma nova instalação ou expandir uma instalação atual, não é permitido investir em terrenos ou em qualquer empresa próximo ao novo local
- Não é permitido revelar nenhuma informação interna sobre a IBM ou sobre qualquer outra empresa a empregados da IBM que não tenham uma necessidade comercial de saber ou para qualquer pessoa de fora da IBM

Como ocorre com investimentos, você não deve evitar essas diretrizes agindo por meio de qualquer outra pessoa ou fornecendo informações internas a outrem para seu uso, mesmo que isso não lhe traga benefícios financeiros. Caso você tenha alguma dúvida sobre o que você pode ou não fazer nesta área, você deve consultar o Advogado da IBM.

5.3

Serviço Público e Atividade Política

A IBM incentiva todos os empregados a buscar interesses pessoais, o que inclui participação ativa em suas comunidades. Enquanto a grande maioria desses interesses não representam problemas especiais para seu cargo na IBM, alguns representam. Determinadas atividades fora do trabalho podem ter efeito sobre seu cargo na IBM ou podem também ter reflexo negativo na IBM. Em casos de dúvida, é necessário decidir se é possível evitar prejuízos por meio do gerenciamento cuidadoso de sua conduta ou se o prejuízo é inevitável e, dessa forma, a atividade deve ser evitada.

Dica Sobre Integridade

Independente de estar certa ou errada, qualquer coisa dita ou escrita em público – desde a praça pública às páginas de redes sociais na Internet – permanecerá documentada por mais tempo do que você gostaria que permanecesse, e algum dia poderá ser lida por um cliente ou colega. É necessário prevenir-se com cuidado ao fazer declarações que possam ter um reflexo não intencional negativo sobre a IBM ou que possam criar a impressão de que você está falando pela IBM. Ao se comunicar em blog, wiki, rede social, mundo virtual ou outras mídias sociais, tenha a certeza de que você está seguindo as [Diretrizes da IBM para a Computação Social](#).

Serviço Público

A participação em serviço público e governamental pode representar problemas de conflito de interesses. Na qualidade de membro de conselho ou comitê, por exemplo, é possível que você enfrente uma decisão que envolva a IBM, como uma decisão de comprar produtos ou serviços da IBM. Nessas circunstâncias, seu interesse na IBM e sua obrigação com a organização civil pode representar vias opostas. Ao passo que você deve avaliar os problemas e ser responsável por suas decisões, você pode e deve buscar orientação do advogado da organização civil e do Advogado da IBM. Em todos os casos, é necessário esclarecer que você é um empregado da IBM para evitar qualquer impressão de que você dissimulou sua associação com a IBM. Da mesma forma, caso você decida abster-se, é necessário declarar claramente que você está fazendo isso para evitar um conflito de interesses real ou provável.

Cargo Político, Contribuições e Apoios

A IBM não fará contribuições, pagamentos ou fornecerá qualquer endosso ou apoio que possa ser considerado uma contribuição, direta ou indiretamente, a partidos políticos ou candidatos, inclusive por meio de organizações intermediárias, tais como comitês políticos, fundos de campanha ou associações comerciais ou da indústria. Por exemplo, a IBM não comprará ingressos, pagará taxas ou ressarcirá despesas para nenhum evento em que qualquer parte dos fundos seja utilizada para campanhas eleitorais. Em diversos países, as contribuições políticas por parte de corporações são ilegais, mas a IBM não fará essas contribuições mesmo onde forem legais.

Você não deve fazer nenhuma contribuição política na qualidade de representante da IBM. Você não pode solicitar reembolso da IBM, e a IBM também não reembolsará você, por quaisquer contribuições pessoais que você faça.

Além disso, seu tempo de trabalho ou uso de ativos da IBM equivale a uma contribuição dessa natureza. Portanto, você não será pago pela IBM por nenhum tempo gasto concorrendo para cargo público, servindo na qualidade de funcionário eleito ou fazendo campanha para um candidato político, a menos que isso seja exigido por lei. Entretanto, é possível tirar uma licença de tempo razoável sem remuneração para essas atividades caso seus deveres com a IBM permitam e haja aprovação de seu gerente. Também é possível utilizar o tempo de férias para atividades políticas. É necessário consultar o Departamento de Programas Governamentais da IBM antes de aceitar uma nomeação política para qualquer entidade governamental ou concorrer para repartição pública em nível local, estadual ou federal.

5.4 Falar em Público e em Mídias Sociais

Ao falar sobre problemas públicos ou em um fórum público, você o faz na qualidade de indivíduo e não deve parecer estar falando em nome da IBM. Isso tem importância especial com o surgimento das mídias de redes sociais. Você deve estar sempre consciente de que esses serviços estão sendo cada vez mais monitorados pelos clientes, colegas e também reguladores.

6.0

Outras Diretrizes



6.1

Outras Políticas, Diretivas e Diretrizes da IBM

- Diretivas, Políticas e Instruções Corporativas
<http://w3-03.ibm.com/ibm/documents/corpdocweb.nsf/ContentDocsByTitle/Corporate+Directives>
- Diretrizes sobre Clientes-Governo
<http://w3-03.ibm.com/ibm/documents/corpdocweb.nsf/ContentDocsByTitle/IBM+Government+Client+Guidelines>
- Diretrizes sobre como Trabalhar com Parceiros de Negócios
<https://w3-03.ibm.com/finance/finsubp.nsf/WebPages/N01FF01businesspartnersprocesscontrolsworkingwithbusinesspartners>
- Diretrizes para Participação em Código Aberto
<https://w3.tap.ibm.com/w3ki07/display/OSSCProcess/OSPG>
- Diretrizes para Atividades Computacionais Sociais
<http://w3.ibm.com/blog/guidelines.html>
- Diretrizes de Ética Técnica - Global
<http://w3-03.ibm.com/ibm/documents/corpdocweb.nsf/ContentDocsByTitle/IBM+Technical+Ethics+Guidelines+-+Global>
- Diretrizes de Mundos Virtuais para Empregados da IBM
<https://w3.tap.ibm.com/w3ki2/download/secure/attachments/79068/IBM%20Virtual%20Worlds%20Guidelines-2007.pdf?version=1>
- Plano Global de Gerenciamento de Registros
<http://w3-03.ibm.com/ibm/documents/corpdocweb.nsf/ContentDocsByTitle/Worldwide+Records+Management>

6.2

Outros Recursos

- Programa “Concerns and Appeals” (Preocupações e Apelações)
https://cawaspod.pok.ibm.com/hr/global/concerns_and_appeals/
- Departamento de “Trust and Compliance”
<http://w3.ibm.com/ibm/trustandcompliance>
- Designações Globais e Imigração a Serviço
<http://w3-01.ibm.com/hr/global/assignimmig/index.html>
- Políticas e Orientações sobre Importação
<https://w3-03.ibm.com/chq/ico/icoweb.nsf/ContentDocsByTitle/Import+policy>
- Regulamentos de Exportação
<https://w3-01.ibm.com/chq/ero/ero.nsf>
- Privacidade e Proteção de Dados: Políticas e Legislação
<http://w3.ibm.com/ibm/privacy/policies.html>
- Reconhecimento de Renda
<https://w3-03.ibm.com/finance/finsubp.nsf/WebPages/N01FF00revenuerecognitionexperts>
- Website de Segurança Corporativa
<http://w3-03.ibm.com/security/secweb.nsf/ContentDocsByTitle/Corporate~Corporate+Security+home?Open&Country=Corporate>
- Compras Globais
<http://procure.sby1.ibm.com/gp/procurement.nsf/ContentDocsByTitle/Global-IBM+Global+Supply>



© International Business Machines Corporation 2011

International Business Machines Corporation
New Orchard Road
Armonk, NY 10504

IBM, o logotipo da IBM e ibm.com são marcas da International Business Machines Corporation, registradas em muitas jurisdições em todo o mundo.

Há uma lista atualizada de todas as marcas da IBM disponível na Internet no site www.ibm.com/legal/copytrade.shtml.

Todos os direitos reservados.

ANEXO C – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA TOTVS



CODEC – Código de Ética e Conduta TOTVS

JULHO/2014

Sumário

Sumário.....	2
1. Introdução	3
1.1 Objetivo	3
1.2 Razão de Ser	3
1.3 Visão	3
1.4 Jeito TOTVS de Ser	4
2. Relações	4
2.1 Participantes.....	4
2.2 Clientes.....	5
2.3 Investidores	7
2.4 Fornecedores	7
2.5 Comunidade	8
2.6 Setor Público	8
2.7 Concorrentes	9
2.8 Imprensa.....	10
3. Conflitos de interesse.....	10
4. Confidencialidade e segurança da informação	11
5. Governança Corporativa	12
6. Mídias Sociais	13
6.1 Pessoal.....	13
6.2 Profissional	14
7. Comitê de Ética e Conduta	15

1. Introdução

A perenidade do negócio da TOTVS, assim como o sucesso de seus resultados, advém, em grande parte, do Jeito TOTVS de Ser e dos princípios éticos adotados, mantidos e comunicados a todo seu Ecossistema, formado por participantes, clientes, franquias, investidores, fornecedores, parceiros, órgãos reguladores e comunidade.

1.1 Objetivo

O CODEC, Código de Ética e Conduta da TOTVS, orienta o Ecossistema TOTVS quanto aos padrões de comportamento alinhados aos seus valores e estratégias de negócio. Portanto, o cumprimento deste Código é essencial para que a TOTVS mantenha a liderança nos mercados em que atua e a geração, de forma socialmente responsável, de riqueza e renda para seu Ecossistema, através de relações permeadas pelo mais alto nível de integridade e honestidade.

O CODEC é um guia prático, a ser utilizado em interações e decisões diárias dos membros do Ecossistema TOTVS, a partir da aplicação da Razão de Ser, Visão, Jeito TOTVS de Ser:

1.2 Razão de Ser

Tornar nossos clientes mais competitivos em seus segmentos, criando e fornecendo soluções e plataformas inovadoras e globais de software e negócios.

1.3 Visão

Ser sempre essencial na gestão e nos negócios dos nossos clientes. Criamos e inovamos, sendo iguais, sendo sempre diferentes, com o objetivo de:

- Formar, atrair e engajar as pessoas certas;
- Ser simples e ágil na entrega de produtividade na operação, produtos e serviços com melhoria contínua.

1.4 Jeito TOTVS de Ser

#Iguais, sendo sempre #diferentes

- A inovação está em nosso DNA. Cada uma de nossas decisões está direcionada para fazer melhor, mais rápido e mais inovador. Acreditamos que sempre podemos sair na frente e vivemos as consequências de nossas decisões.

#Conectados

- Podemos colaborar, construir mais conhecimento e mais inovação. Compartilhando informações e novas ideias, podemos fazer mais e melhor. Buscamos sempre tornar tudo mais simples.

#Simplificamos

- Simplificamos problemas, processos e desafios e trazemos mais agilidade e produtividade em nosso dia a dia e aos nossos clientes.

Buscamos ser sempre #essenciais aos clientes

- Queremos estar mais perto e entender cada vez mais o negócio de nossos clientes. Procuramos evoluir, aprender e ser sempre fundamentais para sua gestão.

Desenvolvemos o que #acreditamos e praticamos o que #desenvolvemos

- Somos a melhor vitrine de nossas soluções e é desta crença que fortalecemos o orgulho de nosso trabalho e de nossos produtos.

#Pensando juntos, fazemos #melhor

- Pessoas certas, em um ambiente colaborativo, são a chave para evoluções incrementais e resultados impactantes. Juntos, somos mais!

2. Relações

2.1 Participantes

DEVEMOS:

A TOTVS reconhece que a essência da ética é o respeito pela dignidade alheia. Portanto, as relações de trabalho na empresa devem ser respeitadas, construtivas, colaborativas e cordiais, independentemente de posição hierárquica, cargo ou função.

Todos os participantes devem contribuir para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho, construir relações de confiança mútua, sobre o alicerce da total transparência de planos e políticas, ressalvados apenas os casos de justificada confidencialidade, e comemorar as vitórias e conquistas, ainda que aparentemente pequenas, de seus companheiros de trabalho, como estímulo na busca de maiores e melhores resultados.

Eventuais conflitos entre participantes ou entre setores são normais na atividade empresarial e devem ser resolvidos exclusivamente no plano interno, à luz do interesse coletivo e da empresa, sem sobreposição do interesse individual.

Os participantes devem zelar para que as suas ações e decisões não conflitem com os interesses da TOTVS, nem causem danos à sua imagem e reputação. Os interesses pessoais dos participantes não devem interferir em suas ações e decisões no desempenho de suas funções. Os participantes são também responsáveis pela conservação e correta utilização dos bens e ativos da TOTVS, que compreendem suas instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos, valores, e outros.

NÃO DEVEMOS:

A TOTVS não admite qualquer tipo de situação de assédio, humilhação, constrangimento, ofensa, ameaça ou violência a qualquer participante, cliente, franqueado, acionista, fornecedor, parceiro, nem tampouco qualquer tipo de discriminação por raça, etnia, cor, religião, credo, nacionalidade, grupo social, deficiência física ou mental, por opinião, opção política ou sexual. A empresa valoriza a diversidade e garante que todo participante seja tratado com igualdade e respeito, visando à manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso e de confiança.

LIDERANÇA:

Os participantes que exercem função de liderança na TOTVS devem manter todos os profissionais de suas equipes plenamente informados a respeito dos objetivos econômicos e sociais da empresa para viabilizar e estimular maior participação deles. A liderança também deve reconhecer que, sob a perspectiva da ética, seu papel de líder o faz responsável pelo êxito de seus liderados e que, acima de palavras, são os seus exemplos que mais efetivamente influenciam o comportamento deles.

Deste modo, os líderes não devem favorecer qualquer critério que não seja baseado no mérito, para admissões, promoções ou fixação de remuneração e devem garantir que a TOTVS não compactuará com qualquer forma de exploração do trabalho, adulto ou infantil.

2.2 Clientes

DEVEMOS:

A TOTVS reconhece o cliente como principal fator de seu sucesso e sustentabilidade. Portanto, seus participantes devem acompanhar, com o máximo cuidado e interesse, o grau de satisfação dos clientes, cuidando para que os compromissos assumidos sejam cumpridos integralmente. Os participantes devem dedicar todos os esforços tanto para conquistar quanto para manter clientes, por meio da assistência pós-venda e de um atendimento rápido e eficiente às solicitações e eventuais reclamações.

É de responsabilidade de todos os participantes TOTVS, fornecer aos clientes informações claras, precisas e verdadeiras sobre os produtos e serviços oferecidos pela TOTVS, assim como procurar se antecipar às necessidades dos clientes, pois está é uma vantagem competitiva e um forte estímulo à inovação.

Os participantes devem oferecer aos seus clientes produtos e serviços que venham ao encontro de suas necessidades e aumento de sua competitividade e transmitir a eles todo o conhecimento necessário para que possam utilizar os *softwares* e serviços de forma independente.

NÃO DEVEMOS:

Os participantes não devem aceitar tarefas para as quais não estejam capacitados, para que não ponham em risco o relacionamento da TOTVS com seus clientes, assim como não devem contratar fornecedores que não estejam capacitados e regularizados nos processos que envolvam os softwares e serviços da TOTVS.

Os participantes não devem atrair para a TOTVS quaisquer profissionais dos clientes, sem prévia concordância destes. É expressamente proibido divulgar a terceiros dados cadastrais ou qualquer outro tipo de informação relativa aos clientes sem sua prévia autorização.

Os participantes da TOTVS não devem vender produtos e serviços que não estejam alinhados às demandas dos clientes, ou ainda oferecer ou promover o desenvolvimento específico de *software* em detrimento dos produtos TOTVS. Também é inaceitável a oferta qualquer tipo de favorecimento ilícito aos clientes ou potenciais clientes para que uma venda seja concluída.

LIDERANÇA:

Os participantes que exercem função de liderança na TOTVS devem produzir e divulgar instruções claras e específicas sobre a atuação dos profissionais de vendas no mercado, para evitar casos em que os esforços de vendas, ainda que bem intencionado, possa causar prejuízos para os clientes e para a Empresa como um todo. Despesas com clientes de órgãos privados são aceitáveis desde que por motivo de trabalho ou cortesia normal de negócios, atendendo aos limites razoáveis e respeitadas as políticas formais existentes.

2.3 Investidores

DEVEMOS:

A TOTVS deve manter diálogo sempre aberto com seus acionistas, ressalvados os casos de justificada confidencialidade da informação, por meio da Diretoria de Relações com Investidores, e em consonância com uma política de divulgação regulada pela Comissão de Valores Mobiliários, comunicada à Bolsa de Valores de São Paulo e publicada no site www.totvs.com/ri.

O relacionamento com os acionistas e investidores observará as leis e regulamentos existentes e deve fundar-se na comunicação de informações precisas e transparentes que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da TOTVS. Todos os acionistas terão seus direitos respeitados, inclusive no tocante à divulgação de informações periódicas ou fatos relevantes, independentemente do percentual de sua participação no capital social.

A TOTVS optou por um modelo societário em que todas as ações têm direito a voto, em obediência ao princípio da equidade. Também em consonância com o princípio da equidade, a TOTVS não praticará qualquer forma de remuneração de administradores que possa representar, ainda que indiretamente, prejuízo aos legítimos interesses de todos os acionistas, majoritários ou minoritários.

NÃO DEVEMOS:

Não haverá qualquer forma de transação da TOTVS com seus acionistas ou com outras partes relacionadas, que não se subordine integralmente às condições de mercado e que não seja divulgada na forma prevista para as companhias abertas.

2.4 Fornecedores

DEVEMOS:

A seleção dos fornecedores da TOTVS deve ser feita com base em critérios claros e justos, que não conflitem com os interesses maiores da empresa. Não deve haver negociação com empresas que, reconhecidamente, tenham práticas contrárias aos princípios defendidos pelo CODEC. As relações com fornecedores devem ser duráveis e mutuamente benéficas.

NÃO DEVEMOS:

Não é aceito qualquer tipo de favorecimento no processo de seleção de fornecedores e parceiros, que deve sempre ser baseado em critérios técnicos, financeiros e de competência, que garantam a melhor relação custo-benefício à TOTVS. Não é permitido contratar fornecedores que estiverem no cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo do Ministério do Trabalho.

2.5 Comunidade

DEVEMOS:

A empresa e seus participantes devem estimular, por meio de atividades próprias ou promovidas por terceiros, a formação de consciência ambiental e social, dentro e fora de suas instalações. Como atuação prática de seu relacionamento com a comunidade em que atua, a TOTVS é principal mantenedora do Instituto da Oportunidade Social (IOS), organização sem fins lucrativos que oferece capacitação profissional voltada a jovens de baixa renda e pessoas com deficiência.

2.6 Setor Público

DEVEMOS:

O relacionamento da TOTVS e de seus participantes com representantes de todas as esferas do setor público (governo, empresas e funcionários) será de absoluto respeito e independência. Todo contato institucional com o poder público terá de ser precedido de envolvimento da Diretoria de Setor Público ou de Relações Institucionais.

A TOTVS se compromete a contribuir com o trabalho empenhado pelos órgãos públicos de fiscalização e regulação, concedendo dentro dos prazos solicitados eventuais informações que sejam necessárias para os procedimentos de auditoria e fiscalização interna e externa. A participação da TOTVS em processos licitatórios é pautada pela estrita observância e consonância com os dispositivos regulamentados na Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, bem como todos seus colaboradores devem obrigatoriamente envolver a área de Atendimento e Relacionamento Setor Público para acompanhamento do processo licitatório.

NÃO DEVEMOS:

Não se admitirá nenhuma ação que possa ser caracterizada como tráfico de influência. É expressamente vedado a todos os participantes da TOTVS oferecer presentes ou benefícios a funcionários públicos, seus familiares ou equiparados, membros de partidos políticos, candidatos a cargos eletivos, seja diretamente ou por terceiros, obedecendo a Lei Anticorrupção (12.846/13).

A TOTVS preza pela conduta ética e responsável nas relações estabelecidas com o poder público, vedando qualquer prática ilícita, estritamente de acordo com a Lei Anticorrupção (12.846/13), que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração.

A TOTVS não tem posicionamento político e não tomará nenhuma iniciativa que possa ser vista como favorecimento a políticos ou partidos. A TOTVS respeitará integralmente o direito de seus participantes de atuarem ativamente da vida política do país, e os estimulará a cumprir seus deveres de cidadãos. No entanto, todas as nossas manifestações no terreno da atividade político-partidária, enquanto participantes ou administradores da TOTVS, devem ser entendidas como opiniões pessoais, e jamais como posição da TOTVS.

É expressamente proibido a qualquer participante utilizar o nome da empresa como canal de interveniência para a manutenção ou promoção de relações político-partidárias que venham a favorecer candidatos a cargos eletivos nas esferas municipal, estadual e/ou federal da administração pública direta e/ou indireta. É vedado aos participantes da TOTVS usufruir dos canais de comunicação interna da empresa com a finalidade de divulgar propaganda política.

É vedado aos participantes TOTVS realizar encontros e reuniões dentro das dependências da empresa, mesmo que com fins comerciais, com candidatos a cargos eletivos, no prazo de seis meses anteriores ao pleito.

2.7 Concorrentes

DEVEMOS:

O respeito pela reputação dos concorrentes faz parte de sua cultura empresarial. O concorrente deve ser tratado com o mesmo respeito com que a TOTVS espera ser tratada. A TOTVS acredita que a presença de seus concorrentes no mercado auxilia em seu processo de aprendizagem e promove um constante e saudável desafio à sua capacidade de inovar.

NÃO DEVEMOS:

A competitividade dos produtos e serviços da TOTVS deve basear-se na concorrência livre e leal. Não devem ser feitas declarações que possam afetar a imagem dos concorrentes, assim como não será tolerada a prática de espionagem.

A TOTVS não tem objeções em participar, juntamente com seus concorrentes, de qualquer iniciativa que seja de interesse do setor em que atua. A disputa pelo cliente é prática normal na atividade das organizações, e não há razão para retaliação em caso de vitória de um concorrente.

É vedado a qualquer participante TOTVS manter entendimentos com concorrente visando fixar preços e condições de venda, adotar ou influenciar a adoção de conduta comercial uniforme ou pre-acordada, dividir mercados de produtos.

2.8 Imprensa

DEVEMOS:

A TOTVS reconhece a importância do papel da mídia na sociedade moderna e, mantém com a imprensa um canal de comunicação sempre aberto. Todos os seus participantes e parceiros de negócio devem trabalhar para construir uma relação de total credibilidade junto aos meios de comunicação, assim como zelar pela imagem institucional, reputação organizacional, marcas e produtos da empresa.

A divulgação de informações sobre a empresa ou a expressão de opinião sobre a TOTVS, a qualquer meio externo, inclusive rede sociais públicas, deve ser precedida de autorização formal da Diretoria de Relações com Investidores TOTVS, em se tratando de informação financeira, e da Diretoria de Estratégia de Mercado (Marketing), para os demais tipos de informação. No entanto, é expressamente proibida a concessão de entrevistas e depoimentos à imprensa de qualquer participante que não ocupe a função de porta-voz da TOTVS. Toda e qualquer interação com veículos noticiosos deve ser notificada, avaliada e acompanhada pela equipe de assessoria de imprensa (imprensa.totvs@totvs.com.br).

3. Conflitos de interesse

DEVEMOS:

O compromisso profissional e ético dos participantes com a TOTVS não permite que suas atividades profissionais sejam influenciadas pelo interesse pessoal. Portanto, todos devem trabalhar pela melhoria contínua dos resultados da TOTVS, tanto nos aspectos financeiros como nos de qualidade e prazos de resposta às expectativas dos clientes internos e externos.

Os participantes devem utilizar exclusivamente os recursos tecnológicos e de comunicação de propriedade ou formalmente autorizados pela TOTVS.

A TOTVS não proíbe relacionamento afetivo entre colaboradores, desde que não haja subordinação direta entre eles. E esses casos deverão ser relatados ao superior imediato que, por sua vez, deve comunicar a Diretoria de Relações Humanas.

NÃO DEVEMOS:

Os participantes não devem atuar como competidores da TOTVS, independentemente da obtenção de benefícios pessoais. Da mesma forma, os participantes não devem, por si ou por pessoas interpostas, usar bens da empresa ou segredos comerciais e tecnológicos da TOTVS para qualquer outro fim que não o regular desempenho de suas atividades profissionais.

É expressamente proibido que os participantes utilizem de quaisquer meios ilícitos ou favorecimentos pessoais nas relações com clientes, fornecedores ou autoridades para qualquer tipo de transação de interesse particular que possa conflitar com o interesse

coletivo. Os participantes também não devem promover alterações nas normas operacionais internas, que possam causar prejuízos para as partes interessadas, sem consulta prévia a estas, diretamente ou por meio de seus representantes.

Os participantes e seus familiares não devem aceitar presentes ou favores de clientes, fornecedores ou concorrentes, de valor superior a R\$ 300,00 (Brasil) ou US\$ 150,00 (demais países). Clientes, fornecedores ou concorrentes que desejem dar a qualquer participante ou a seus familiares presentes ou favores acima de referido valor, deverão ser instruídos a fazê-lo diretamente ao Instituto da Oportunidade Social.

Caso tais presentes ou favores já tenham sido recebidos pelo participante, o participante deve agradecer e devolvê-lo ao doador. Caso o participante opte por ficar com o presente, este deve repassar ao IOS o mesmo valor do presente recebido, em dinheiro, devidamente descontados do valor permitido pela TOTVS para recebimento de presentes.

4. Confidencialidade e segurança da informação

DEVEMOS:

Toda tecnologia, metodologia e informação produzida pelo participante no âmbito do exercício de suas funções são de propriedade exclusiva da TOTVS, sendo proibida a utilização para fins particulares e o repasse a terceiros. Estes dados são passíveis de análise e monitoramento sem necessidade de solicitação prévia ao participante.

Os participantes devem resguardar e proteger o patrimônio da TOTVS, representado, principalmente, pela propriedade intelectual, e estender o mesmo tratamento ao patrimônio de terceiros, em qualquer hipótese.

Os participantes devem garantir a segurança e resguardar a integridade das informações da TOTVS armazenadas em seus equipamentos, regularmente efetuando cópias de segurança de seus dados, controlando o acesso de terceiros a tais dados e mantendo as suas senhas em locais seguros. As suas senhas são de uso pessoal e intransferível e não podem ser compartilhadas com terceiros.

Os participantes também devem ser discretos ao falar sobre assuntos da empresa em locais públicos, principalmente se forem informações confidenciais. É expressamente proibido fornecer a quaisquer terceiros, incluindo, mas não se limitando, aos concorrentes, quaisquer informações pertinentes à TOTVS que possam, de qualquer forma, prejudicar os seus negócios.

5. Governança Corporativa

DEVEMOS:

A TOTVS reconhece que a ênfase na boa conduta moral é mais importante do que a multiplicidade de regras e de normas disciplinares, por isso devemos cuidar para que todos os registros internos sejam absolutamente claros, corretos e confiáveis, pois deles derivam as informações, que prestamos para todas as pessoas e entidades de nosso relacionamento interno ou externo. Portanto os registros contábeis da TOTVS refletem todas as suas transações realizadas, respeitando o período de competência e as regulamentações aplicáveis.

Os participantes devem manter absoluta integridade em suas vidas profissionais e pessoais, como maneira de contribuir para a imagem da própria TOTVS.

Os participantes devem conhecer e adotar as melhores práticas de governança corporativa, que são:

- a) Transparência interna e externa
- b) Equidade no tratamento dos direitos dos grupos minoritários, sejam acionistas ou participantes TOTVS
- c) Prestação de contas fiel e pontual a todos os que nos escolheram para as funções que estamos exercendo
- d) Responsabilidade corporativa, que envolve os aspectos econômicos, ambientais e sociais da TOTVS e a busca de sua sustentabilidade

NÃO DEVEMOS:

Os participantes não devem utilizar bens e instalações da TOTVS para fins particulares, ainda que fora do horário de trabalho, salvo quando autorizados, em caráter excepcional, pela Diretoria da área. Ocupar-se de atividades que possam prejudicar nossas funções no Ecosistema TOTVS, especialmente quando aquelas atividades envolverem concorrentes, assim como realizar atividades paralelas à sua atividade profissional nas instalações e ou clientes da TOTVS.

Não se admitirá usar, produzir ou reproduzir softwares piratas ou violar a Legislação vigente na utilização dos recursos tecnológicos da TOTVS.

LIDERANÇA:

Os administradores, diretores e conselheiros devem zelar para que se crie e mantenha um ambiente de controles internos capaz de assegurar a exatidão e a confiabilidade de todas as informações que a TOTVS divulga para o mercado de capitais em geral, e para os órgãos de regulação.

6. Mídias Sociais

6.1 Pessoal

A TOTVS possui canais oficiais para relacionamento nas redes sociais e demais mídias digitais. A comunicação com clientes, parceiros, fornecedores e público no geral que tem interesse em interagir com a marca, conhecer os produtos/serviços e saber das novidades e eventos, deve respeitar às regras que a TOTVS estabelece.

Responsabilidades do participante:

- Ao compartilhar conteúdo com outras redes sociais, websites, plataformas, blogs e quaisquer outros ambientes, o participante será responsável por tomar conhecimento prévio das consequências de tal compartilhamento, incluindo os termos de uso do ambiente externo ao Fluig (rede social corporativa), bem como a exposição de sua própria intimidade e privacidade, ou a intimidade e privacidade de terceiros que possuam qualquer relação com o conteúdo compartilhado.
- O participante não poderá publicar, transmitir, reproduzir, manipular, distribuir, disponibilizar ou utilizar conteúdo que seja classificado como conteúdo proibido.
- É considerado conteúdo proibido aquele que violar a lei as normas vigentes no Brasil, direitos de terceiros, ou que atente contra a moral e bons costumes, a critério da TOTVS, tais como: (i) material pornográfico, pedófilo, racista ou violento; (ii) material ofensivo à honra, à vida privada, à imagem, à intimidade pessoal e familiar de terceiros; (iii) conteúdo que careça de necessária autorização ou licença de terceiros para sua inserção na rede social corporativa Fluig; (iv) conteúdo que viole direitos autorais ou direitos de propriedade industrial, que incite ou promova condutas ilícitas ou que resultem em prática de concorrência desleal; (v) material publicitário não solicitado, que possa ser classificado como “spam”; (vi) conteúdo que resulte na disseminação de vírus ou que envolva, direta ou indiretamente, código malicioso que atente contra a segurança ou privacidade de outros participantes; e (vii) conteúdo que viole as regras de uma rede corporativa na qual for inserido.
- O participante reconhece, ainda, que toda a apresentação nas mídias sociais, incluindo suas marcas, nomes, designs, layout, gráficos, look and feel, códigos-fonte, software ou outras criações constituem propriedade intelectual da TOTVS. Desta forma, o participante concorda em não publicar, transmitir, reproduzir, manipular, praticar engenharia reversa, distribuir, disponibilizar ou utilizar qualquer propriedade intelectual da TOTVS sem a prévia autorização da TOTVS.
- O participante não será remunerado pelo carregamento ou envio do conteúdo e, caso a inserção de conteúdo resulte na exibição de marcas, logomarcas, nomes e/ou produtos de empresas, tal fato não será considerado anúncio publicitário e não conferirá ao participante direito a remuneração a título de royalties, comissão ou outra forma de obtenção de receitas.

Direitos da TOTVS:

- A TOTVS reserva-se o direito de cancelar, bloquear, suspender ou excluir o acesso aos perfis ou à conta dos participantes, a qualquer momento e sem prévio aviso, caso constate que este tenha praticado, pratique ou venha a praticar algum ato ou mantenha ou venha a manter conduta que viole o presente Termo de Uso.
- A TOTVS reserva-se, ainda, o direito de remover qualquer conteúdo que seja identificado como contrário ao presente CODEC (Código de Ética e Conduta), seja por conta própria, em decorrência de denúncia, por solicitação de autoridade ou por ordem judicial.

6.2 Profissional

O Fluig é uma plataforma de produtividade e colaboração para gestão de processos, documentos e identidades, podendo ser acessado em qualquer momento e lugar através do aplicativo mobile.

A rede social corporativa é um dos recursos do Fluig que tem propósitos corporativos e profissionais, em que os participantes TOTVS, rigorosamente autenticados, interagem, colaboram, buscam e geram negócios.

Com a rede social corporativa, a TOTVS oferece novos conceitos de ambiente de trabalho, em que ferramentas de produtividade, softwares aplicativos, ambientes de colaboração e comunidades convergem de forma contextualizada e facilitam a execução da estratégia da empresa.

Responsabilidades do participante:

- O participante compromete-se a utilizar a rede social corporativa Fluig e o conteúdo em conformidade com as leis os bons costumes e, regulamentos internos.
- O participante garante que adicionará a seus perfis apenas conteúdo de sua propriedade ou que tenha direito de publicar, transmitir, reproduzir, manipular, distribuir, disponibilizar ou utilizar, sem que, com isso, viole direitos de terceiros, incluindo, mas não se limitando, a direitos de propriedade industrial e direitos autorais.
- O participante está plenamente ciente e de acordo que todo e qualquer conteúdo fornecido ficará em arquivos da base de dados da TOTVS, passíveis de ser acessados por mecanismos de busca próprios da TOTVS ou da rede social corporativa Fluig por tempo indeterminado.
- O participante não poderá publicar, transmitir, reproduzir, manipular, distribuir, disponibilizar ou utilizar conteúdo que seja classificado como conteúdo proibido.
- O participante reconhece, ainda, que toda a apresentação da rede social corporativa Fluig, incluindo suas marcas, nomes, designs, layout, gráficos, look and feel, códigos-fonte, software ou outras criações constituem propriedade intelectual da TOTVS. Desta forma, o participante concorda em não publicar, transmitir, reproduzir, manipular, praticar engenharia reversa, distribuir, disponibilizar ou utilizar qualquer propriedade intelectual da TOTVS sem a prévia autorização da TOTVS.

- Cada participante é responsável pela escolha de sua senha, bem como pela manutenção de seu sigilo, isentando a TOTVS por qualquer dano direto ou indireto, moral ou material, decorrente de seu mau uso, exceto em caso de comprovada falha de segurança do Fluig (rede social corporativa).

Direitos da TOTVS:

- A TOTVS reserva-se o direito de cancelar, bloquear, suspender ou excluir o acesso aos perfis ou à conta dos participantes, a qualquer momento e sem prévio aviso, caso constate que este tenha praticado, pratique ou venha a praticar algum ato ou mantenha ou venha a manter conduta que viole o presente Termo de Uso.
- A TOTVS reserva-se, ainda, o direito de remover qualquer conteúdo que, porventura, seja identificado como contrário ao presente CODEC (Código de Ética e Conduta), seja por conta própria, em decorrência de denúncia, por solicitação de autoridade ou por ordem judicial.

7. Comitê de Ética e Conduta

A TOTVS possui um Comitê de Ética e Conduta que não tem como responsabilidade a aplicação de penalidades, pois está é uma prerrogativa dos órgãos competentes na escala hierárquica. Caberá ao Comitê de Ética e Conduta tomar conhecimento das denúncias e concluir, por meio de processo formal, se de fato ocorreu violação as disposições do Código de Ética e Conduta TOTVS e encaminhar o assunto ao órgão competente, juntamente com sua opinião sobre a gravidade da ocorrência.

O desrespeito ao código sujeita o infrator de acordo com a relação existente com a TOTVS a diversos tipos de penalidades, no caso de participantes podem ser de caráter disciplinar, desde advertência até desligamento por justa causa, além das medidas judiciais cabíveis.

Qualquer membro do Ecossistema TOTVS que tomar ciência de qualquer situação ou prática contrária ao indicado neste Código deve imediatamente comunicar o fato ao Comitê de Ética e Conduta por meio dos canais existentes (08007215966 no Brasil, 55 11 3232 0766 demais localidades ou www.totvs.com/eticatotvs).

Se julgar necessário, também pode acionar diretamente a Diretoria Corporativa de Relações Humanas TOTVS para a adoção das medidas cabíveis.

ANEXO D – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA LINX

GOVERNANÇA CORPORATIVA | Código de Ética e Conduta

1. APRESENTAÇÃO

Este Código de Conduta Ética orienta individual e coletivamente os padrões de comportamento alinhados aos valores da Linx e estratégias de seus negócios, assegurando a reputação de empresa íntegra na condução de seus negócios, processos e relacionamentos. O cumprimento deste Código de Conduta Ética formaliza a relação da Linx com seus clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores, órgãos reguladores e sociedade.

1.1 Objetivo

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como guia prático de conduta pessoal e profissional, a ser utilizado por todos os administradores, colaboradores e fornecedores de bens e serviços da Linx em suas interações e decisões diárias, mediante a aplicação da nossa missão, visão, valores e princípios gerais:

1.1.1 Missão

Tornar o varejo mais rentável, competitivo e sustentável por meio da tecnologia.

1.1.2 Visão

Ser a escolha natural em tecnologia e serviços para o varejo.

1.1.3 Valores:

A Linx tem o compromisso de conduzir o seu trabalho dentro dos seguintes princípios:

Seguimos os princípios da ética e as boas práticas de governança corporativa;

Prezamos pelo respeito, reconhecimento e desenvolvimento das pessoas;

Temos na essência a construção de relacionamentos duradouros;

Somos empreendedores e inovadores;

Valorizamos qualidade aliada à simplicidade e praticidade;

Atuamos com responsabilidade socioambiental.

2. CONFLITOS DE INTERESSE

É fundamental que nossas atitudes e comportamentos reflitam integridade pessoal e profissional. Devemos atuar sempre em defesa dos interesses da Linx, mantendo sigilo sobre projetos e operações da empresa bem como projetos e informações de nossos clientes e fornecedores. O compromisso profissional e ético que temos com a Linx não permite que nossas atividades profissionais sejam influenciadas pelo interesse pessoal. Consideramos interesse pessoal vantagens materiais ou morais em nosso favor ou a favor de parentes, amigos ou pessoas com as quais tivemos relações pessoais, comerciais ou políticas. Situações que podem levar a conflito efetivo ou aparente incluem, mas não se limitam a: Participar de decisões sobre a realização de negócios com empresas ou instituições em que você ou membro de sua família tenha interesse ou que possam gerar benefícios pessoais para você. Caso esteja nessa situação, você deverá obter prévia aprovação do Comitê de Ética; Facilitar a realização de negócios com a Linx por meio de amizade, laços familiares ou para receber doação, presentes e obter favores; Usar indevidamente o nome da Linx; Utilizar informações confidenciais para favorecer investimentos pessoais; Repassar informações confidenciais ou estratégicas sem autorização.

2.1 Relações afetivas, de parentesco e amizade entre colaboradores da Linx, de empresas concorrentes, de fornecedores e de prestadores de serviços.

A contratação de familiares e parentes de colaboradores da Linx, não é recomendada. Em situações excepcionais, a contratação de familiares e parentes poderá ser considerada desde que submetida à avaliação do superior imediato e aprovada pela Diretoria de Recursos Humanos. Nessa condição o colaborador não deverá ser responsável por contratar, supervisionar ou ter a capacidade de afetar as condições do contrato de trabalho ou mesmo influenciar o gestor imediato do colaborador com relação de parentesco. Além disso, os colaboradores com algum grau de parentesco não devem trabalhar na mesma área ou departamento ou em áreas ou departamentos cujas funções possam oferecer conflitos de interesses como Auditoria, Recursos Humanos, Contabilidade, dentre outras.

2.2 Brindes, presentes, favores, empréstimos e outras cortesias.

Os colaboradores não estão autorizados a aceitar presentes, benefícios ou vantagens que possam representar relacionamento impróprio ou prejuízo financeiro ou moral para a Linx. Entende-se por relacionamento impróprio todo aquele conflitante com os preceitos deste Código. Brindes institucionais, que estejam identificados com o logotipo ou logomarca do fornecedor/parceiro poderão ser aceitos. Em situações excepcionais, ditadas em razão de protocolo, ou outra circunstância especial, poderão ser aceitos brindes não institucionais ou cortesias desde que devidamente reportados à Diretoria de Recursos Humanos.

É proibido aos colaboradores o recebimento de comissões, abatimento e/ou favores pessoais, que se justifiquem por seus cargos e funções na Linx, assim como auferir ou conceder qualquer forma de reciprocidade, ganhos ou vantagens pessoais junto a instituições financeiras, corretores, segurados ou clientes em geral, no contexto do relacionamento profissional.

Trocar brindes ou presentes e compartilhar entretenimento em associação a finalidades empresariais legítimas podem estimular relacionamentos construtivos com terceiros. No entanto, os brindes, presentes ou entretenimentos nunca devem afetar nem parecer afetar a tomada de decisão imparcial por parte dos colaboradores da Linx ou de terceiros quaisquer. Nunca devem ser oferecidos nem recebidos em troca de tratamento preferencial em nenhuma negociação empresarial.

A Linx proíbe pagamentos ou recebimentos ilícitos, propinas, corrupção e suborno.

2.3 Atividades fora da Linx

Os colaboradores não devem exercer atividades externas (remuneradas ou não) que possam conflitar ou aparentar conflitar com os interesses da Linx, não devem ter impacto negativo sobre os interesses comerciais da empresa e tampouco interferir em sua capacidade de cumprir suas responsabilidades com a Linx. Na dúvida, a situação deve ser submetida ao superior imediato e aprovada pela Diretoria de Recursos Humanos.

É proibida a comercialização de produtos não permitidos pela Linx dentro de suas instalações.

2.4 Atividades políticas

Mantemos sempre uma postura de neutralidade política no ambiente de trabalho e na condução dos negócios da empresa, consistindo, principalmente na recusa de favorecer uma corrente política.

A Linx não tem restrições a que os colaboradores exerçam seus direitos político-partidários, sem prejuízos a suas atividades profissionais. Qualquer participação em atividade político-partidária é feita em caráter pessoal, e não como representante da empresa.

3. RELAÇÕES INTERNAS E NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia, respeito, colaboração e cooperação mútua. Todos os colaboradores devem contribuir para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho, nos seguintes termos:

Comportamento honesto, transparente e cordial;

Não são aceitáveis práticas de discriminação em relação à cor, raça, credo religioso, orientação sexual, idade, origem, condição física, classe social ou opinião política;

No exercício de funções que possibilitem o repasse de despesas para a empresa e/ou para clientes, deve-se efetuar apenas e tão somente os gastos efetivamente necessários aos fins propostos, não utilizando tais recursos para despesas pessoais;

No desenvolvimento de suas funções, aja de forma consciente, respeitando as normas de meio ambiente e saúde pública, bem como compromissos assumidos pela organização no tocante ao desenvolvimento sustentável;

3.1 Assédio moral e sexual

É compromisso profissional de todos os colaboradores da Linx que a correta execução de suas funções na empresa desenvolva-se em um ambiente positivo de trabalho, e, em especial isento de toda pressão, cobrança ou perseguição que seja de natureza moral ou sexual. Não toleramos qualquer forma de abuso ou assédio moral ou sexual aos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, clientes ou qualquer outra pessoa com a qual tenhamos contato. Não aceitaremos o uso de linguagem abusiva ou indecorosa durante reuniões, comunicações ou quaisquer interações no ambiente de trabalho. A empresa adotará as medidas necessárias com vistas a aplicar sanções em toda manifestação que caracterizem assédio moral e sexual.

3.2 Liderança responsável

De pessoas que exerçam funções de liderança, além do comportamento esperado de seus colaboradores, a Linx espera que:

Desenvolva suas atividades de forma a tornar-se um exemplo para aqueles que integram sua equipe direta;

Tenha lisura em todas as suas condutas, não utilizando a sua posição para impor de forma irregular o seu poder ou práticas de abuso de autoridade, tais como: prestação de serviços pessoais, assédio sexual e assédio moral;

Reconheça o mérito de cada colaborador e proporcione igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissionais existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada colaborador. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de colaboradores baseados apenas em relacionamento pessoal.

4. RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES

a) Clientes

O compromisso com a satisfação de nossos clientes deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com os objetivos de desenvolvimento da Linx. Temos a convicção de que os clientes são nossa própria razão de existir e, como consequência, todos os compromissos por nós assumidos perante eles devem ser integralmente respeitados, sem tratamento preferencial a quem quer que seja por interesse ou relacionamento pessoal. Os colaboradores deverão evidenciar elevado profissionalismo e respeito no atendimento ao cliente, atendendo-o com cortesia e eficiência. Ademais, devemos assegurar-nos de que todas as informações por nós divulgadas quanto aos serviços e produtos que oferecemos primem pela clareza e exatidão e estejam em conformidade com a regulamentação e legislação aplicáveis.

Devemos dar amplo conhecimento aos clientes das condições e normas que regem os respectivos produtos e serviços, bem como dos riscos implícitos, respeitando sempre as regras de negociação.

b) Fornecedores

Devemos contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões éticos compatíveis com os nossos mediante rigoroso processo de seleção, dando amplo conhecimento das normas e condições que regem este Código.

A Linx é manifestamente contra o trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo e não aceita essa prática em seus fornecedores e prestadores de serviço.

A Linx mantém o compromisso de tratar com respeito, imparcialidade e igualdade cada de um seus fornecedores, baseando suas escolhas em avaliações objetivas relacionadas à qualidade dos produtos e serviços prestados.

5. RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS E MERCADO DE CAPITAIS

A Linx é uma organização aberta comprometida com as boas práticas de governança corporativa e preocupada em assegurar elevados padrões de transparência, conformidade, prestação de contas e equidade de tratamento com os investidores e o mercado de capitais em geral.

Estamos empenhados em entregar o mais alto valor agregado a nossos acionistas:

Tomando e executando decisões prudentemente e reconhecendo que lidamos com os ativos de nossos acionistas;

Integrando um forte controle do gerenciamento de riscos e de cumprimento de normas com nossos processos de negócio;

Disponibilizando ao mercado as informações na forma estabelecida pela CVM - Comissão de Valores Mobiliários.

Toda e qualquer comunicação com acionistas deve ser autorizada pelo Diretor de Relações com Investidores e deverá ser realizada e/ou acompanhada pela área de Relações com Investidores (ri@linx.com.br).

5.1 Informações privilegiadas e fatos relevantes

Devemos manter em absoluto sigilo as informações sobre projetos, negócios, atividades e resultados da Linx que ainda não tenham sido divulgadas ao mercado e que possam interferir na cotação das ações da organização nas bolsas de valores e influenciar as movimentações do mercado e/ou as decisões de investimento. Tanto a distribuição de resultados quanto a divulgação de informações deverão ser feitas de forma absolutamente simétrica, sem criar privilégios.

Fatos relevantes não devem ser discutidos em lugar público. Os colaboradores que, inadvertidamente ou sem autorização, de qualquer modo, comunicarem, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, informação privilegiada a qualquer pessoa antes de sua divulgação ao mercado deverão informar tal ato imediatamente ao Diretor de Relações com Investidores para que este tome as providências cabíveis.

Os colaboradores devem ainda não se valer de informações para obter, direta ou indiretamente, para si ou para terceiros, quaisquer vantagens pecuniárias, inclusive por meio da compra ou venda de valores mobiliários da emissão da organização.

6. RELAÇÕES COM A IMPRENSA E PARTICIPAÇÃO EM REDES SOCIAIS

6.1. Imprensa

É dever de todos os colaboradores e parceiros de negócio da empresa zelar pela imagem institucional, reputação organizacional, marcas e produtos da Linx, sendo que todo contato com qualquer órgão de imprensa deverá ser previamente aprovado pela Diretoria de Marketing. Nossos representantes, quando autorizados a se manifestar em nome da empresa, devem expressar o ponto de vista Institucional.

6.2. Redes sociais

Redes sociais têm o poder de ampliar a capacidade de comunicação, levando mensagens rapidamente para além do círculo de interações pessoais rotineiro. Os colaboradores da Linx devem tomar precauções ao utilizar redes sociais como Facebook, Twitter, YouTube e LinkedIn a fim de preservar a imagem da empresa:

Cadastrar-se nas redes sociais com o seu próprio nome e com e-mails pessoais, não utilizando o nome da Linx ou o e-mail corporativo. ;

Só publicar ou compartilhar informações corporativas classificadas como públicas, ou seja, que já tenham sido publicadas nos veículos de comunicação oficiais da empresa;

Não expor informações confidenciais da Linx ou de clientes, parceiros e fornecedores, bem como informações ou opiniões que possam ferir a imagem da empresa, de seus colaboradores, parceiros, fornecedores ou clientes;

Zelar pela proteção da sua reputação e da empresa. Ao identificar qualquer situação que possa colocar em risco a imagem da empresa, informe à área de marketing.

7. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as nossas operações e relações com outros grupos e/ou empresas. Nossa competitividade deve ser exercida com base neste princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles. Trate os demais grupos econômicos com o mesmo respeito com que a Linx espera ser tratada.

8. CONFIDENCIALIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Quaisquer documentos e dados são confidenciais e de propriedade da empresa. São igualmente de propriedade da Linx todos os documentos referentes à especificação de produtos, manuais, softwares, hardwares e aplicativos desenvolvidos ou em uso, mesmo que o Colaborador tenha participado de seu desenvolvimento.

9. COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA

A Diretoria de Recursos Humanos é a área responsável pela proposição de ações quanto à disseminação e cumprimento deste Código, de modo a assegurar a sua eficácia e efetividade.

A Diretoria de Recursos Humanos poderá acionar áreas como Jurídica, Financeiras e demais áreas para compor um comitê quando julgar necessário.

A Diretoria de Recursos Humanos avaliará casos que deverão ser submetidos à análise do Diretor-Presidente da Linx.

10. DÚVIDAS E DENÚNCIAS DE VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Este Código de Conduta Ética legitima as políticas e normas estabelecidas pela Linx. É um guia de conteúdo ético, a ser seguido tanto na vida pessoal como na profissional.

Considerando que dificilmente um Código de Conduta Ética abrange todas as situações encontradas na prática, acreditamos no senso de julgamento de todos, incentivando-os a consultar em caso de dúvidas, seu superior imediato ou Diretoria de Recursos Humanos.

Situações conflitantes com o Código de Conduta Ética ou que não estejam nele contidas podem surgir de forma inesperada em nosso cotidiano, cabendo a cada um a responsabilidade de posicionamento a respeito, lembrando que a legislação se sobrepõe em todos os aspectos ao Código de Conduta Ética.

As violações ao Código de Conduta Ética estão sujeitas às ações disciplinares cabíveis, independente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis e devem ser feitas Diretoria de Recursos Humanos pelo e-mail comitedeetica@linx.com.br de maneira clara e transparente com o máximo de detalhamento possível sobre a situação. A identidade do colaborador será tratada de maneira sigilosa se assim solicitado for.

RESPONSABILIDADES

Colaboradores: cumprir o Código de Conduta Ética e comunicar ao seu superior direto ou Diretoria de Recursos Humanos situações que conflitem com esse Código.

Diretoria de Recursos Humanos: Assegurar que todo colaborador receba esse código e apoiar gestores e colaboradores em situações que conflitem com esse Código.

Gestores: Ser exemplo de conduta ética, cumprir o código e esclarecer dúvidas dos colaboradores.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

DECLARAÇÃO

Declaro, para todos os fins, ter recebido uma via do Código de Conduta Ética da Linx e, tendo lido e compreendido seu conteúdo, comprometo-me a cumpri-lo em seus integrais termos.

_____, ____ de _____ de _____.

Nome completo

RG.:

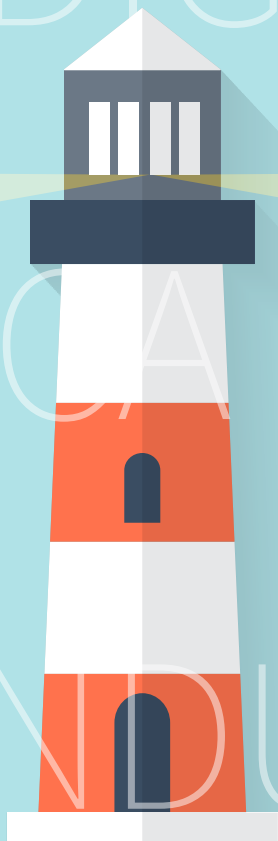
Depto.:

Última atualização: 24 de fevereiro de 2014

ANEXO E – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SENIOR SISTEMAS

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



ELABORAÇÃO: DHO - Gestão de Pessoas
VALIDAÇÃO: Comitê Executivo
APLICAÇÃO: Todas as áreas e cargos

CÓDIGO: PL-029
REVISÃO: 2.0
DATA: 23/7/2015

PALAVRA DO PRESIDENTE	4
INTRODUÇÃO	5
RELAÇÕES COM ACIONISTAS	6
RELAÇÃO COM OS COLABORADORES	7
A Senior, em relação a seus colaboradores	8
Relações Hierárquicas	9
Cuidado e uso adequado dos bens e recursos da Senior	9
Propriedade Intelectual	10
RELAÇÃO COM OS CLIENTES	11
RELAÇÕES COM FORNECEDORES	12
RELAÇÕES COM CONCORRENTES	13
RELAÇÕES COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS	14
RELAÇÕES COM A ESFERA PÚBLICA	15
PRÁTICAS COERCITIVAS À CORRUPÇÃO	16
FALTA DE CUMPRIMENTO	17
COMUNICAÇÃO DE CONDUTAS IRREGULARES	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
GLOSSÁRIO	20

Caro colaborador,

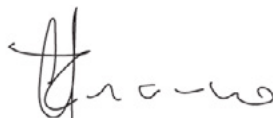
No ambiente corporativo, inúmeras são as regras que precisamos seguir e, com postura ética, temos condições de contribuir com os resultados da empresa onde trabalhamos. Para que o ato de seguir essas regras faça parte do nosso cotidiano, algumas atitudes precisam de orientações.

Este documento visa nortear o relacionamento entre os colaboradores da Senior Sistemas S.A. e toda a sua cadeia de valor. Serve de guia de conduta profissional e pessoal, reforça questões jurídicas, consolida nossas crenças e explicita os princípios e as diretrizes indispensáveis para a Senior, nossas filiais e unidades de negócio, e que devem reger a nossa atuação.

Todas as nossas decisões devem estar alinhadas com os princípios e diretrizes aqui definidos, pois tudo o que fazemos traz consequências aos parceiros com os quais nos relacionamos. Acredito que respeitando a legislação, valorizando as pessoas e entendendo o foco do cliente, seremos capazes de promover o desenvolvimento sustentável da Senior.

Por isso, leia atentamente este Código, procurando identificar as relações existentes entre as diretrizes aqui formuladas e as decisões que você toma no seu dia a dia profissional. Juntos, vamos transformar este documento em um instrumento legítimo de nossas crenças, demonstrando que somos capazes de desenvolver nossos negócios de forma responsável e sustentável com bom senso, educação, responsabilidade e respeito.

Conto com você!
Forte abraço,



Carlênio Castelo Branco
Presidente

Este Código de Ética e Conduta está baseado nos valores seguidos pela Senior Sistemas S.A.

Desenvolvido com o apoio dos colaboradores, orienta as atividades executadas nas dependências da matriz, filiais e unidades de negócios no que diz respeito as relações com acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, concorrentes, parceiros de negócios e esferas públicas.

Entende-se aqui que quando citarmos Senior estamos nos referindo a matriz, filiais e unidades de negócios.

Cabe ao colaborador manter-se atualizado quanto a este documento e às políticas e procedimentos publicados.



MISSÃO: criar um diferencial competitivo para nossos clientes com soluções inovadoras, pessoas comprometidas e valorizadas, com sustentabilidade para nosso negócio.

VISÃO: Ser a melhor escolha de soluções para gestão.

VALORES: Ética, Inovação, Valorização das Pessoas, Qualidade, Foco do Cliente, e Maximização dos Resultados.

Cabe a todos os profissionais da Senior:

- ✓ Gerar confiança para o investidor manter interesse na Senior.
- ✓ Buscar o equilíbrio entre os diversos interesses e maximização dos recursos disponíveis garantindo um retorno financeiro contínuo.
- ✓ Assegurar o crescimento sólido da empresa de acordo com as melhores práticas de governança corporativa.
- ✓ Gerar informações consistentes, adotando práticas transparentes que assegurem a condução idônea dos negócios.

A Senior acredita na importância da liberdade individual, por isso trata com dignidade seus colaboradores, proporcionando igualdade de oportunidades de crescimento profissional e pessoal. Neste sentido é incompatível com nossos valores:

- ✓ O desrespeito ao próximo, assédios moral ou sexual ou qualquer abuso de poder não são tolerados.
- ✓ Comportamentos discriminatórios de qualquer natureza;
- ✓ Favorecimento por relações de parentesco, interesses comerciais, ou conflito de interesses;
- ✓ Diretores, gerentes e coordenadores terem dentro da sua liderança hierárquica, colaboradores que tenham algum grau de parentesco:

Exemplo:



O irmão de um coordenador trabalhar na mesma diretoria, porém subordinado a uma outra coordenação.



O irmão de um coordenador é liderado imediato dele.

- ✓ Colaboradores com grau de parentesco estarem subordinados a mesma liderança hierárquica:

Exemplo:



Irmãos que trabalham na mesma diretoria com líder hierárquico diferente.



Irmãos que trabalham sob a mesma liderança hierárquica.

- ✓ Comprometer o tempo a ser dedicado ao trabalho com atividades que não estão diretamente relacionadas com as tarefas sob sua responsabilidade.

Exemplo:

Horários de intervalo excessivos, saídas da empresa sem devida marcação de ponto, uso frequente do celular.

- ✓ Divulgação de informações estratégicas e sigilosas da Senior sem autorização do Comitê Executivo.
- ✓ Estar durante o horário de trabalho sob efeito de bebidas alcoólicas ou substâncias ilegais;
- ✓ Exercer nas instalações da Senior atividades para fins particulares.

Exemplo:

Venda de produtos (incluindo alimentos) ou serviços.

NOTA: as vendas realizadas através do Classificados no Portal Senior devem ser entregues na sala de entrega antes do início da jornada, no intervalo da jornada (horário de almoço), ou após o término da jornada de trabalho.

A Senior, em relação a seus colaboradores, visa:

- ✓ Disponibilizar um programa de capacitação continuada que promova a cultura de aprendizagem voltada a inovação, as questões estratégicas para o negócio e ao auto desenvolvimento dos colaboradores;

- ✓ A privacidade e confidencialidade das informações pessoais;
- ✓ A saúde e segurança, através de ambiente de trabalho adequado e saudável, seguindo e respeitando a legislação vigente.

Relações Hierárquicas:

O líder hierárquico é um exemplo de conduta a ser seguido pelos demais colaboradores, adotando uma postura ética com suas equipes, respeitando e garantindo os direitos e deveres de todos, em igualdade de condições. Desta forma, cabe aos líderes hierárquicos:

- ✓ Seguir as políticas e procedimentos definidos pela Senior, proporcionando a evolução profissional dos seus liderados e, conseqüentemente, da empresa;
- ✓ Garantir que seus liderados conheçam, entendam e apliquem os preceitos do Código de Ética e Conduta;
- ✓ Promover ambiente propício à produtividade e evolução contínua da sua área.

Cuidado e uso adequado dos bens e recursos da Senior:

Os colaboradores devem contribuir para a busca de produtividade, resultados e perpetuidade dos negócios, dessa forma devem:

- ✓ Utilizar de forma adequada os bens e recursos da empresa, tais como instalações, veículos, equipamentos, computadores (hardware), programas (software), acesso à internet, a e-mails, telefones fixos e/ou móveis, material de expediente e demais suprimentos;

- ✓ Seguir a **Diretriz de Segurança da Informação** estabelecida internamente, bem como, o previsto na legislação.

Propriedade Intelectual

Propriedade intelectual são todas as marcas, inovações, aperfeiçoamentos, processos ou produtos, projetos ou modelos, informações financeiras, comerciais ou de mercado, ideias, know-how, fontes, plataformas ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida na empresa ou por contratação dela.

É importante saber que todos de uma organização, de forma direta e indireta, são responsáveis pela propriedade intelectual da Senior, dessa forma devemos:

- ✓ Utilizar o nome e o logotipo Senior e dos seus produtos e serviços apenas em prol de seus negócios mediante autorização do Marketing, sendo proibida a utilização associada a quaisquer finalidades ilícitas ou indevidas;
- ✓ Seguir a **Política de Arquitetura da Marca**.

Todos os direitos patrimoniais referentes aos bens da propriedade intelectual que venham a ser criados, direta ou indiretamente pelos colaboradores da Senior, mesmo que suas funções não guardem relação com o desenvolvimento de pesquisas ou invenções, são, de forma gratuita, de propriedade exclusiva da Senior.

A Senior busca relacionar-se com o cliente de modo a construir vínculos sólidos e de longo prazo (fidelização) focando em soluções que aumentem a competitividade do seu negócio.

É dever de todo colaborador:

- ✓ Evidenciar na condução dos negócios com nossos clientes os valores da Senior, prezando pela Ética, Inovação, Valorização das Pessoas, Qualidade, Foco do Cliente, e Maximização dos Resultados.
- ✓ Garantir a confiabilidade e confidencialidade das informações prestadas;
- ✓ Manter e garantir os acordos firmados, oferecendo soluções completas, apoiadas por produtos de qualidade e serviços de excelência.

O relacionamento da Senior com fornecedores é baseado em integridade, por isso não toleramos qualquer tipo de negociação em troca de vantagens pessoais ou em benefício de alguém que não a própria Senior. Em vista disso, será interrompido qualquer vínculo com aqueles que praticam atividades que ferem os princípios da empresa. Desta forma, é inadmissível que o fornecedor:

- ✓ Tenha comportamentos desalinhados aos nossos valores;
- ✓ Desrespeite os princípios básicos de Responsabilidade Social, Saúde e Segurança, ou a legislação brasileira;
- ✓ Utilize mão-de-obra infantil ou adquira produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho.

NOTA: a Senior permite dar e receber presentes, desde que não gerem, à pessoa que recebe, sentimento de dívida ou gratidão. Em outras palavras, não devem gerar tendência de favorecimento como forma de retribuição.

Brindes com valores acima de 20% do salário mínimo nacional somente podem ser aceitos com autorização do diretor da área.

Nenhum colaborador ou acionista deve ter participação, direta ou indireta, em uma empresa que forneça bens ou serviços ou realize negócios com a Senior, salvo aprovação formal do Comitê Executivo.

É vedada a contratação de fornecedores que tenham grau de parentesco com colaboradores da Senior responsáveis pelo processo de escolha deste fornecedor.

A Senior respeita o trabalho dos concorrentes, não fazendo, por exemplo, afirmações sabidamente enganosas sobre seus produtos e serviços, por isso é proibido ao colaborador:

- ✓ Adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da empresa;
- ✓ Obter informações de mercado ou de concorrentes, de forma ilícita ou não transparente.

O relacionamento com os parceiros de negócios visa ganhos recíprocos, assegurando o crescimento sustentável para todos os envolvidos, baseado na cooperação, transparência das relações e valores da Senior.

A contratação de serviços é baseada em critérios e objetivos pré-estabelecidos alinhados com a nossa missão, visão, valores e princípios éticos.

A prestação de serviços aos nossos clientes em nome da Senior é restrita a profissionais que estejam devidamente credenciados a Senior Sistemas S.A.

A Senior respeita a pluralidade política de seus colaboradores e acredita que o debate é saudável na medida em que promove a democracia constituída pelo respeito a diversidade de ideias. Mas a empresa também reconhece que a opção partidária é individual e, por isso, mantém posicionamento neutro e incentiva a mesma imparcialidade entre os colaboradores no ambiente de trabalho. Por isso, não é permitido:

- ✓ Ter iniciativas político-partidárias quando a serviço da Senior, dentro ou fora de suas dependências.
- ✓ Divulgar matéria de cunho político-partidário em suas dependências físicas ou eletrônicas, sem autorização do Comitê Executivo.

A Senior mantém relação com órgãos públicos somente por pessoas devidamente autorizadas e nomeadas por ela. Dessa forma não é permitido:

- ✓ Dar ou receber qualquer tipo de contribuição, doação, prestação de favores ou envio de presentes a, ou de, órgãos públicos e servidores objetivando favorecimento de qualquer espécie.

Em fiscalizações de qualquer natureza, os colaboradores responsáveis pelo atendimento devem:

- ✓ Cooperar com os agentes públicos, cedendo objetivamente as informações conforme a legislação determina.

A Senior coíbe, e é dever de todos os colaboradores reprimir, a prática de qualquer ato que se caracterize como corrupção ativa ou passiva, sendo proibido:

- ✓ Utilizar recursos ou bens da Senior com a finalidade de prometer, dar, fazer ou receber, benefícios, vantagens, pagamentos, ou qualquer transferência de valor, ilegais ou indevidos, a quaisquer agentes públicos, assim como a clientes, seus prepostos ou a terceiros;
- ✓ Agir de forma que configure infração às regras e preceitos contidos na Lei nº 12.846/2013, sendo dever de todos respeitar os princípios da administração pública, bem como tomar todas as medidas que estiverem ao seu alcance para impedir qualquer atividade ilícita e/ou fraudulenta por si, por seus representantes, empregados, diretores, acionistas e conselheiros, além de fornecedores e quaisquer subcontratados e/ou seus respectivos empregados.

NOTA 1: pagamentos, vantagens e benefícios ilegais ou indevidos são aqueles realizados com o intuito de obter uma ação do governo, celebração de um contrato ou qualquer outro benefício comercial.

NOTA 2: para prevenir a aquisição de benefícios em troca de vantagem indevida, é proibido o recebimento de pagamentos, presentes ou serviços que possam ser caracterizados como subornos, propinas ou jabás.

É responsabilidade de cada colaborador cumprir, e assegurar o integral cumprimento, de todos os termos deste Código, e buscar orientação, quando necessário, do seu líder hierárquico, Comitê de Ética ou Canal de Ética e Conduta.

O descumprimento de qualquer preceito ou obrigação contida neste Código poderá resultar, a exclusivo critério da Senior, na tomada de ações disciplinares, na rescisão contratual, ou ainda na imposição das sanções cabíveis, conforme o caso.

Os colaboradores devem relatar quaisquer práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com este Código de Ética e Conduta ao Comitê de Ética ou Canal de Ética e Conduta.

As informações devem ser registradas através deste [link](#), sigiloso e anônimo. Se o colaborador preferir poderá identificar-se no formulário, porém não é obrigatório. Abaixo o fluxo do processo de comunicação:

:: FLUXO DO PROCESSO DE COMUNICAÇÃO::



Todos os relatos e reclamações serão apropriadamente investigados. A Senior proíbe retaliação contra qualquer colaborador por conta de relatos feitos em boa-fé, na medida em que isso também protege os direitos do implicado.

NOTA: O Comitê de Ética e Conduta tem como responsabilidade promover o cumprimento, o aprimoramento do Código, estar disponível para eventuais esclarecimentos e tratar as denúncias recebidas através do Canal de Ética e Conduta.

Complementam esse Código de Ética e Conduta os seguintes documentos:

Contrato Individual de Trabalho

[Guia Vestido a Trabalho](#)

[Política de Pesquisa de Clima](#)

[Demais Políticas](#)

grau de parentesco pai, mãe , filhos, irmãos e cônjuge.

QUADRO DE REVISÕES

REVISÃO	MOTIVO	DATA
1.0	CRIAÇÃO DO DOCUMENTO	23/12/2014
2.0	REVISÃO DO TEXTO	23/7/2015



ANEXO F – CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA SENIOR SOLUTION

Código de Conduta Ética

Aprovada em RCA de 27.08.2014



1. OBJETIVOS

Este documento tem por finalidades:

- a) Orientar as decisões, atitudes e ações das pessoas mencionadas no item 2, "Abrangência";
- b) Explicitar a postura da empresa frente aos seus diferentes públicos com os quais se relaciona;
- c) Servir de Guia Prático de Conduta Pessoal e Profissional.

2. ABRANGÊNCIA

Este documento aplica-se a todos os colaboradores e administradores da Senior Solution. Entende-se como "Companhia" o conjunto formado por esses profissionais.

Nas relações com os clientes e fornecedores da Companhia, os mesmos deverão estar cientes das normas e ter atuação compatível com as diretrizes deste código. Esse Termo constará como aditivo no contrato parceiro de serviços e na ocorrência de alguma ação contrária ao citado nesse código, implicará na descontinuidade dos serviços prestados. Exemplos:

1. Quebra de confidencialidade ou uso indevido das informações da Empresa sem prévia autorização;
2. Oferta de brindes ou vantagens monetárias incompatíveis com o código.

3. RESPONSABILIDADE PÚBLICA

Com o propósito de evitar desvios morais e possíveis favorecimentos indevidos para a empresa e/ou terceiros, a Senior Solution incentiva que as decisões tomadas sejam pautadas por princípios éticos e cumprimento das leis vigentes.

Qualquer violação deverá ser imediatamente reportada através dos canais de comunicação, previstos neste documento, para que as providências necessárias sejam tomadas.

4. RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

4.1. COLABORADORES

Conflito de interesses

O conflito surge quando os interesses particulares se sobrepõem aos interesses da Senior Solution ou de seus públicos de interesse.

O conflito de interesses na relação colaborador-empresa ocorre quando o colaborador usa sua influência ou posição que ocupa para cometer atos com o intuito de beneficiar interesses próprios ou de pessoas relacionadas e que se contraponham ao interesse da Companhia ou possam lhe causar danos ou prejuízos.

Recebimento de brindes, convites, dinheiro

Brindes institucionais ou outros itens como almoços e jantares, que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial e que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações, podem ser aceitos pelos colaboradores.

Estipula-se um limite de até R\$ 250,00 como aceitável para brindes. Itens como almoços e jantares, estipula-se um limite por pessoa de até R\$ 200,00.

Os colaboradores não podem aceitar, em seu nome ou no de sua família, presentes acima do limite citado no parágrafo anterior ou vantagens que levem a seu comprometimento. Nesses casos, os mesmos devem ser recusados.

Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes e dos itens já mencionados, e não apenas ao seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar a liderança imediata. É vedado o recebimento de dinheiro por qualquer motivo.

O colaborador deve informar às entidades com as quais mantém relações em nome da Senior Solution qual é a conduta da Companhia quanto a brindes ou presentes ou demais itens já informados.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente podem ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, quando tenham sido estendidos também aos profissionais de outras empresas e mediante autorização da liderança.

Os mesmos princípios devem ser aplicados quando do oferecimento pela Senior Solution de brindes e convites a seus parceiros.

Também devem ser recusados presentes, vantagens pecuniárias (que envolvam dinheiro) ou materiais, que possam representar relacionamento impróprio, prejuízo financeiro ou de reputação para a Companhia.

Para evitar práticas que possam gerar benefícios particulares ou vantagens indevidas, o colaborador deve comunicar prontamente aos canais competentes toda situação em que se vislumbre conflito de interesses, solicitando orientação a respeito.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à Senior Solution e a suas empresas devem ser encaminhados à área de Marketing.

Informações Privilegiadas

Os colaboradores, que, em função, de suas atividades, tenham acesso à "informação privilegiada", devem cumprir rigorosamente as políticas de **Segurança da Informação, Divulgação de Ato ou Fato Relevante, Negociação de Valores Mobiliários e Clean Desk da Senior Solution S.A.**

"Informação Privilegiada" é àquela relativa a atos ou fatos relevantes até que sejam divulgados aos órgãos reguladores ou outras entidades similares, e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral, por meio de ampla disseminação e publicação dessas informações pelos órgãos da imprensa. Conforme a Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes considera-se "ato" ou "fato" relevante o que é mencionado no parágrafo único do artigo 2º da Instrução CVM n.º358 – Conforme consta no Anexo I deste documento.

Nesse caso é dever do colaborador impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos internos.

Uso dos Sistemas Eletrônicos de Informação da Senior Solution

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática da Companhia estão à disposição dos colaboradores para o bom desempenho de suas funções.

Não devem ser feitos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racistas, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e contrário às políticas e aos interesses da Senior Solution. Jogos e mensagens de correntes também não são permitidos.

A senha de acesso aos sistemas internos é de uso pessoal e exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros, com exceção de sistemas externos que não permitem a criação de múltiplos logins para a Companhia, portanto, neste caso, a senha de acesso pode ser compartilhada com membros da equipe.

Quaisquer tipos de software e programa não devem ser copiados ou instalados nos computadores da empresa sem a prévia autorização da área de Infra Estrutura.

Os ativos de informação da Senior Solution devem estar protegidos de acordo com a **Política de Clean Desk e de Segurança da Informação.**

Uso das Mídias Sociais nos ambientes da Senior Solution

As mídias sociais podem ser definidas como tecnologias que permitem aos usuários meios de comunicação, propiciando a troca de informações e conteúdo.

São exemplos de mídias sociais: LinkedIn, Facebook, Twitter, Microsoft Lync, plataformas como Youtube, blogs.

A Senior Solution permite que seus colaboradores usem as mídias sociais, desde que não violem as normas presentes no **Código de Conduta Ética, na Política de Segurança da Informação, Política de Negociação de Valores Mobiliários, Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante**, nem qualquer outra diretriz interna da Companhia.

O colaborador deve utilizar as mídias sociais desde que seu uso seja relevante à sua função desempenhada dentro da Companhia.

Normas para o uso adequado das mídias sociais:

1. Respeitar a propriedade e tempo da empresa. O colaborador deve ter bom senso, não utilizar o computador e as horas do expediente de trabalho para navegar nas redes sociais sem objetivos e resultados para a Companhia;

2. Não compartilhar informações confidenciais sobre a Companhia ou sobre seus clientes e colaboradores;
3. Não publicar informações enganosas ou incorretas sobre a Companhia;
4. Não vincular a marca, nome ou imagem da Senior Solution a situações constrangedoras que possam resultar em difamação, calúnia, assédio e discriminação;
5. Tratar internamente com os responsáveis ou com o gestor imediato fatos como críticas relacionadas às condições de trabalho, colaboradores, clientes, infraestrutura.

A Senior Solution respeita a individualidade e a liberdade de expressão de seus colaboradores, porém orienta que os mesmos tenham cuidado ao apresentar informações envolvendo a Companhia e seus públicos em ambientes online.

Patrimônio da Companhia

O patrimônio da Companhia consiste em bens tangíveis, como suas instalações, imóveis, equipamentos, máquinas, móveis e demais bens físicos, assim como intangíveis, como segredos de negócio, marcas, direitos autorais e/ou de propriedade intelectual, material de marketing, bancos de dados e outros arquivos eletrônicos. Estes devem ser resguardados pelos colaboradores que deverão utilizá-los da melhor forma possível para o cumprimento de suas funções.

Os bens da Companhia, descritos anteriormente, destinam-se exclusivamente ao uso nas atividades da empresa, em benefício da própria organização, dessa forma é requerido que o colaborador zele pelo bom uso do espaço e dos recursos oferecidos para a realização do trabalho.

Devolução de ativos: Os celulares ou equipamentos cedidos ao colaborador em eventual necessidade de trabalho devem ser devolvidos em boas condições no caso de descontinuidade do contrato de trabalho.

Ambiente de Trabalho

Cabe aos administradores e colaboradores, a busca constante da melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, visando a segurança, higiene, saúde e o bem estar dos colaboradores. A estes cabem a manutenção e o zelo por estas condições.

Não são aceitáveis a realização de jogos de azar nas dependências da Companhia bem como reuniões/agrupamentos para cultuar crenças religiosas.

Informações com característica de boatos não devem ser passadas adiante nas dependências da Companhia ou a terceiros. Elas devem ter a autenticidade verificada junto às gerências imediatas.

Assédio e Abuso de Poder

Independentemente do nível hierárquico, nenhum colaborador poderá ser objeto de sanções corporais ou assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem de situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça.

Caracteriza-se assédio quando alguém em posição privilegiada usa dessa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual.

Preconceito

A Senior Solution valoriza a diversidade nas relações de trabalho, portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.

A Companhia não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas condições de atender e se adequar às expectativas do cargo.

Uso de Alcool, Drogas, Porte de Armas e Comercialização de Mercadorias

Não é permitido a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. Não são permitidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Companhia, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

Não deve ser realizada a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Companhia.

Participação Política e Religiosa

É vedado ao colaborador realizar, em nome da Senior Solution, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas e/ou religiosas.

A Senior Solution respeita o direito individual do colaborador de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político e/ou religioso. Porém, tal participação deve ocorrer fora do ambiente de trabalho. Nessa situação, o colaborador deve tornar claro que as manifestações são pessoais e não representam o posicionamento da Senior Solution.

Recursos, espaço e imagens da Senior Solution não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais, partidários e/ou religiosos.

A empresa não permite qualquer tipo de propaganda eleitoral, distribuição de panfletos, brindes ou qualquer outro material que promovam um candidato ou partido político no ambiente de trabalho.

Sindicato

A Senior Solution respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e busca o diálogo constante, objetivando uma solução mutuamente satisfatória.

As negociações e o diálogo com esses parceiros em nome da Senior Solution devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por *meios ilícitos*.

Aqui, meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

É vedado ao colaborador adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da Companhia.

Não devem ser promovidos com concorrentes entendimentos com objetivos de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrárias.

Conduta Fora da Empresa

Quer em ambiente interno ou externo como participação em treinamentos, eventos ou outras situações que permitam a identificação da Companhia, a conduta do colaborador deve ser compatível com os valores da Senior Solution contribuindo assim para o reconhecimento da boa imagem corporativa da Companhia.

Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre a Companhia e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado. Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a serem expostos devem ser previamente aprovados pela liderança do colaborador envolvido. Para apresentações sobre a Senior Solution, deve-se utilizar o documento oficial disponível.

4.2. Clientes

É compromisso da Senior Solution contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Por isso deve-se identificar as necessidades dos clientes, para poder satisfazê-los em consonância com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade.

As informações sobre os produtos e serviços da Senior Solution devem ser sempre claras e verdadeiras.

Não deverão ser feitos pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda dos produtos ou serviços da Senior Solution, mesmo ao custo da perda de oportunidades de negócio.

A confidencialidade das informações sigilosas repassadas por clientes e parceiros da Senior Solution é de responsabilidade de todos os colaboradores.

4.3. Acionistas

No relacionamento com acionistas e investidores é dever observar fielmente a legislação aplicável aos mercados de valores mobiliários, os códigos de autorregulação em que as ações da Companhia forem negociadas, as diretrizes constantes nas políticas internas e o **Estatuto da Senior Solution S.A.**

Elaborar com rigor e clareza as demonstrações contábeis e financeiras de forma a fornecer informações confiáveis para a tomada de decisões por parte dos públicos de relacionamento.

Manter o gerenciamento dos riscos operacionais, financeiros, sociais, ambientais e de reputação, tendo em vista a perenidade do negócio.

Deverão ser mantidas em sigilo as informações ainda não divulgadas sobre projetos, negócios, atividades e resultados da Senior Solution de acordo com a **Política de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes**, e evitar discutir informações potencialmente relevantes em público.

As informações potencialmente relevantes não deverão ser utilizadas para obter, direta ou indiretamente, para si mesmo ou para terceiros, quaisquer vantagens pecuniárias, inclusive por meio da compra ou venda de valores mobiliários da emissão da Companhia.

4.4. Fornecedores

Os fornecedores da Senior Solution devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

Os fornecedores da Senior Solution deverão conhecer os valores da empresa e ter atuação compatível com as normas deste documento.

A Senior Solution espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como cuidados a serem tomados em relação à saúde, segurança e meio ambiente.

A Senior Solution poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, tributárias, de meio ambiente, de saúde e segurança no trabalho e desrespeito aos direitos humanos.

É de responsabilidade da Senior Solution a confidencialidade das informações sigilosas dos seus fornecedores.

4.5. Comunidades

A Senior Solution apoia e fomenta iniciativas para o uso consciente dos recursos naturais, através de campanhas de reciclagem, consumo de energia e água, e ações internas de educação.

Os investimentos em projetos dessa natureza estão alinhados às diretrizes da Senior Solution.

4.6. Governo

Não é permitida a realização de pagamentos, a qualquer título, ou oferecimento de qualquer vantagem a servidores públicos para agilização ou facilitação de serviços de rotina ou ações administrativas.

Todos os colaboradores devem zelar pelo cumprimento das políticas, normas e rígidos controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrito cumprimento das leis aplicáveis ao assunto e consoante às melhores práticas nacionais ou internacionais, nos locais onde forem aplicáveis.

4.7. Imprensa

O relacionamento da Senior Solution com a Imprensa deve ser pautado pela transparência, credibilidade e confiança, observando sempre os valores da Companhia.

É vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da Senior Solution. Os representantes, quando autorizados a se manifestar em nome da Companhia, devem expressar sempre o ponto de vista institucional.

O colaborador não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa.

5. PROPRIEDADE INTELECTUAL

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Companhia é de propriedade exclusiva da Senior Solution.

O colaborador é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa de representantes da Companhia.

6. POSTURA DE LIDERANÇA

É de responsabilidade dos colaboradores com cargo de liderança:

1. Ouvir e considerar novas ideias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representem uma forma de aprendizado e melhoria dos processos;
2. Incentivar o relacionamento entre os diversos níveis hierárquicos e entre as áreas, a cooperação entre os colaboradores e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardando os critérios de confidencialidade já citados neste código;
3. Estimular iniciativas de preservação à saúde no trabalho;
4. Informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da Companhia, sendo um exemplo a ser seguido.

7. IMAGEM E REPUTAÇÃO

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Senior Solution também se dão por meio do diálogo e do comportamento para com os públicos com os quais se relaciona. Para tanto, o agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre em consonância com os valores da Senior Solution.

A gestão de imagem e reputação da Senior Solution deve seguir o posicionamento definido pela Companhia.

8. RISCOS À COMPANHIA

Todo colaborador deverá prezar pelos negócios e imagem da companhia e desta maneira deverá atentar para riscos inerentes às suas responsabilidades relatando aos canais apropriados sempre que os mesmos puderem representar impactos relevantes e prováveis à companhia na condução de seus negócios.

9. DIRETRIZES SOBRE ANTICORRUPÇÃO E SUBORNO

A Senior Solution incentiva a transparência nas questões que afetam os seus negócios, estabelecendo políticas e procedimentos para evitar riscos à Companhia.

Estabelece diretrizes e padrões mínimos de comportamento para todos os seus profissionais frente a situações que possam caracterizar suborno e corrupção, as quais podem expor a empresa aos riscos de imagem e reputação.

Repudia quaisquer práticas de seus administradores e colaboradores que estejam vinculadas a ações de favorecimento a pessoas que caracterizem situações de corrupção ou suborno, de forma que todos devem garantir que situações dessa natureza não sejam praticadas e aceitas.

Para efeito do cumprimento dessa determinação, segue as definições sobre suborno, corrupção e pagamentos:

Suborno: É a oferta intencional, sugestão, pagamento ou autorização de pagamento a alguém para ganho pessoal, com a intenção de motivar desvio ativo ou passivo do dever funcional ou para garantir o desempenho de uma função.

Corrupção: Refere-se ao estado ou situação resultante de se disponibilizar, solicitar, autorizar, oferecer ou receber suborno.

Pagamento: Refere-se a qualquer valor, incluindo bens, serviços e informações.

É de responsabilidade de todos os colaboradores e administradores, conhecer os aspectos citados na Lei nº. 12.846 de 01/08/2013, conhecida como Anticorrupção, denunciando indícios de comportamentos que estejam em desacordo, atentando-se a:

1. Combater à corrupção em qualquer ação ou atitude comprovada;
2. Inibir a corrupção, fraudes a licitações e outras práticas lesivas à administração pública;
3. Proteger a administração pública de práticas ímprobas ou fraudulentas.

Para isso, é requerido que todos colaboradores, acionistas, controladores e líderes da Companhia tenham ciência da postura esperada pela Companhia:

1. Não devem ser realizadas ofertas de vantagens indevidas a servidores públicos, como parte da estratégia de crescimento e expansão da Companhia;
2. É vedado, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo, subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção.

No tocante a licitações e contratos, é vedado:

1. Frustrar ou fraudar, através de ajuste ou combinação, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
2. Impedir ou fraudar a realização de qualquer licitação pública;
3. Afastar o licitante, através de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
4. Criar pessoa jurídica de modo fraudulento ou irregular para participar de licitação pública ou firmar contrato administrativo;
5. Obter benefício através de fraude de prorrogações de contratos firmados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais;
6. Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com administração pública.
7. Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos.

10. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Em caso de necessidade de esclarecimentos de dúvidas em relação à interpretação entre o que é praticado e o que está previsto neste documento ou de outras situações não previstas, os seguintes canais devem ser utilizados:

1. Comunicação ao seu superior hierárquico ou a sua diretoria;
2. Comunicação à área de Recursos Humanos.

Em situações nas quais o assunto possa causar constrangimento se tratado com a liderança imediata ou com a área de Recursos Humanos, o colaborador poderá enviar sua questão diretamente ao **"Canal de Denúncias"**.

Em casos de suspeita ou conhecimento de descumprimentos de dispositivos legais ou normas da empresa, de fraudes, apropriação indébita, erros, de irregularidades ou de violações a este documento, os colaboradores e os terceiros devem comunicar ao **"Canal de Denúncias"**, que está sob responsabilidade dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário (CAE). O CAE é um órgão consultivo de assessoramento, vinculado diretamente ao Conselho de Administração, constituído e regido de acordo com o Regimento Interno próprio.

Estabelecido pelo CAE da Senior Solution S/A, o **"Canal de Denúncias"** é um instrumento para receber, registrar e tratar denúncias dos colaboradores e de terceiros, cujo anonimato será rigorosamente mantido a quem assim o desejar.

Os e-mails podem ser encaminhadas ao **"Canal de Denúncias"** no seguinte endereço:

Contato:

E-mail: cae@seniorsolution.com.br

As correspondências relativas ao "Canal de Denúncias" devem ser encaminhadas à:

Senior Solution S/A.

Comitê de Auditoria Estatutário

Rua Haddock Lobo, 347, 13o andar

São Paulo – SP

Cep: 01414-001

11. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA SENIOR SOLUTION

O não cumprimento de qualquer norma ou não aderência a este documento são considerados faltas graves ou violações, podendo ser aplicadas penalidades ou sanções.

12. REFERÊNCIA A OUTROS DOCUMENTOS

- a. Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes da Senior Solution
- b. Política de Negociação de Valores Mobiliários
- c. Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário da Senior Solution S/A
- d. Fluxo Canal de Denúncias
- e. Política de Segurança da Informação

ANEXO I

ATO OU FATO RELEVANTE

Considera-se relevante, para os efeitos desta Instrução, qualquer decisão de acionista controlador, deliberação da assembleia geral ou dos órgãos de administração da companhia aberta, ou qualquer outro ato ou fato de caráter político-administrativo, técnico, negocial ou econômico-financeiro ocorrido ou relacionado aos seus negócios que possa influir de modo ponderável:

1. Na cotação dos valores mobiliários de emissão da companhia aberta ou a eles referenciados;
2. Na decisão dos investidores de comprar, vender ou manter aqueles valores mobiliários;
3. Na decisão dos investidores de exercer quaisquer direitos inerentes à condição de titular de valores mobiliários emitidos pela companhia ou a eles referenciados.

Parágrafo único. Observada a definição do "caput", são exemplos de ato ou fato potencialmente relevante, dentre outros, os seguintes:

- I assinatura de acordo ou contrato de transferência do controle acionário da Companhia, ainda que sob condição suspensiva ou resolutiva;
- II mudança no controle da Companhia, inclusive através de celebração, alteração ou rescisão de acordo de acionistas;
- III celebração, alteração ou rescisão de acordo de acionistas em que a Companhia seja parte ou interveniente, ou que tenha sido averbado no livro próprio da Companhia;
- IV ingresso ou saída de sócio que mantenha, com a Companhia, contrato ou colaboração operacional, financeira, tecnológica ou administrativa;
- V autorização para negociação dos valores mobiliários de emissão da Companhia em qualquer mercado, nacional ou estrangeiro;
- VI decisão de promover o cancelamento de registro de companhia aberta da Companhia;
- VII incorporação, fusão ou cisão envolvendo a Companhia ou empresas ligadas;
- VIII transformação ou dissolução da Companhia;
- IX mudança na composição do patrimônio da Companhia;
- X mudança de critérios contábeis;
- XI renegociação de dívidas;
- XII aprovação de plano de outorga de opção de compra de ações;
- XIII alteração nos direitos e vantagens dos valores mobiliários emitidos pela Companhia;
- XIV desdobramento ou grupamento de ações ou atribuição de bonificação;
- XV aquisição de ações da Companhia para permanência em tesouraria ou cancelamento, e alienação de ações assim adquiridas;
- XVI lucro ou prejuízo da Companhia e a atribuição de proventos em dinheiro;
- XVII celebração ou extinção de contrato, ou o insucesso na sua realização, quando a expectativa de concretização for de conhecimento público;
- XVIII aprovação, alteração ou desistência de projeto ou atraso em sua implantação;
- XIX início, retomada ou paralisação da fabricação ou comercialização de produto ou da prestação de serviço;
- XX descoberta, mudança ou desenvolvimento de tecnologia ou de recursos da Companhia;
- XXI modificação de projeções divulgadas pela Companhia;
- XXII requerimento ou confissão de falência ou propositura de ação judicial que possa vir a afetar a situação econômico-financeira da Companhia.

ANEXO II

TERMO DE ADESÃO **CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA**

Pelo presente instrumento, [inserir nome e qualificação], residente e domiciliado(a) em [endereço], inscrito(a) no [Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda] sob nº [Nº] e portador(a) da Cédula de Identidade [determinar se é RG ou RNE] nº [inserir número e órgão expedidor], doravante denominado simplesmente "Declarante", na qualidade de [indicar o cargo, função ou relação com a companhia] da Senior Solution S.A., sociedade anônima com sede na Rua Haddock Lobo, nº 347, 13º andar, cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda (CNPJ) sob nº 04.065.791/0001-99, doravante denominada simplesmente "Companhia", vem, por meio deste Termo de Adesão, declarar ter integral conhecimento do Código de Conduta da Senior Solution S.A. ("Política"), cuja cópia recebeu, obrigando-se a pautar suas ações sempre em conformidade com as regras estabelecidas na Política. O Declarante firma o presente Termo de Adesão em 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença das 2 (duas) testemunhas abaixo assinadas.

[inserir local e data de assinatura]

[inserir nome do declarante]

Testemunhas:

1.
Nome:
R.G.:
CPF:

2.
Nome:
R.G.:
CPF: