

**CÓDIGO DE ÉTICA EMBRAPAR
E SUAS CONTROLADAS**

Apresentação

O mundo atual, em constante mudança, competitivo e acelerado, oferece aos homens e mulheres de hoje uma variedade enorme de fatores de satisfação, tarefas e alternativas. Mas, aliado a tudo isso, nos traz também maiores responsabilidades a cada dia.

Diante disso, consideramos indispensável estabelecer para todos os empregados da Embrapar as diretrizes básicas de conduta que esperamos que se desenvolvam em nossa Empresa, querendo obter, assim, o reconhecimento e a preferência de nossos clientes. Desejamos, também, que as regras sejam claras para todo mundo, que se apliquem sem exceções e que estejam de acordo com o marco legal.

O presente Código contém não apenas os pontos éticos fundamentais, como também harmoniza nossa missão como Empresa aos valores que orientam nossas ações. Em resumo, seu objetivo é oferecer direcionamento aos esforços para alcançar nossos objetivos e estabelecer os meios de atingi-los.

Nosso Código manifesta tanto o que já somos como o futuro promissor que todos almejamos.

Objetivos do Código de Ética

O Código de Ética é a expressão do compromisso empresarial para manter os mais altos níveis éticos de desempenho e conservar a liderança nacional na indústria de telecomunicações.

O Código define a empresa que queremos ser, os valores que a regem e orientam e as condutas éticas que esperamos de seus integrantes.

O Código manifesta a convicção de que a conduta ética se sustenta em uma responsabilidade individual.

O Código reconhece e está em harmonia com as leis do nosso país, com os organismos reguladores e com as normas aplicadas em nossa Empresa; e se difunde com a convicção de que todos nós, que colaboramos com ela - acionistas, diretores, empregados em geral - adquirimos uma maturidade que permite um maior comprometimento com uma conduta ética distinta.

Finalmente, o Código de Ética promove a conduta ética como uma vantagem sobre nossos competidores. Com o atual acesso que temos à tecnologia, aos capitais e ao trabalho humano, a conduta honesta e o comportamento íntegro se convertem em valor agregado aos serviços e produtos oferecidos pelas empresas.

Nossa Missão

Ser uma empresa de referência em serviços de comunicações, abrangendo voz, dados e multimídia, com alta qualidade e foco no cliente e no mercado, gerando valor para acionistas, clientes, empregados e sociedade, através do desenvolvimento humano e aplicação de tecnologia de ponta.

Nossa Visão

Alcançar a liderança como provedora de soluções de comunicação, e ser reconhecida como a melhor empresa e de mais rápido crescimento no mercado, expandindo sua atuação em todos os mercados possíveis.

Nossos Valores

Nossos Valores apoiam nossa Missão e sustentam tanto nossos Princípios Empresariais como nossos Princípios de Conduta.

Nossos Valores são aquelas qualidades que nos distinguem e nos orientam. Citá-los é necessário, mas insuficiente. Devemos partir de uma definição conceitual, porém torna-se indispensável concretizá-los em ações cotidianas.

São quatro os valores da nossa Cultura Corporativa:

1. Trabalho

2. Crescimento

3. Responsabilidade Social

4. Austeridade

Trabalho

Trabalho é qualquer atividade humana que satisfaça uma necessidade, seja econômica, emocional ou de crescimento profissional.

O Trabalho é um valor, porque somente através dele podemos suprir nossas necessidades e servir aos outros.

Mais que uma obrigação, o Trabalho é uma oportunidade com a qual a vida nos presenteia.

Trabalhar é um privilégio, e por isso, nosso trabalho pessoal deve expor o melhor de nós.

Crescimento

Cada qual, conforme suas capacidades, e em todas as representações humanas – indivíduos, empresas, instituições, países – deve manter um ideal de superação e desenvolvimento ao longo de sua existência.

Por isso, devemos aumentar nossas habilidades e conhecimentos pessoais, para que nossa Empresa aumente sua capacidade para oferecer sempre mais e melhores serviços e para que nosso país aumente a satisfação e as oportunidades com as quais presenteia a sua população.

O Crescimento se consegue mediante um esforço conjunto.

O Crescimento se consegue com: melhor empresa, melhor empregado, melhor cidadão, melhor família.

Responsabilidade Social

Hoje em dia, em um mundo sem fronteiras, é impossível viver de modo isolado. O certo é que toda atividade – pessoal ou coletiva – repercute na sociedade e, portanto, torna-se necessário assumir compromissos e atitudes de serviço com relação à comunidade.

Realizar bem o nosso trabalho, cumprir o acordado com nossos clientes e fornecedores, obedecer à legislação vigente e cuidar dos nossos recursos, sejam financeiros, humanos, materiais, são formas de praticar este valor.

Austeridade

Este valor se refere à otimização de recursos e à eliminação de desperdícios.

Ser austero significa cuidar e utilizar eficientemente o que temos. Gastar o necessário e limitar o inútil ou supérfluo.

Não podemos pensar em ter responsabilidade social sem a prática da austeridade.

Nossos Princípios Empresariais

Os Princípios Empresariais nos indicam as características particulares da nossa Empresa em relação à nossa atividade específica e a conduta ética.

Em nossa Empresa orientamos todas as nossas atividades para o cumprimento dos princípios de:

- 1. Atendimento ao cliente**
- 2. Qualidade**
- 3. Vanguarda tecnológica**

Atendimento ao Cliente

Nossos Clientes são a razão fundamental de nossas atividades. O seu atendimento é essencial para seguir contando com sua preferência. Nossos Clientes devem ser atendidos com respeito e com o cumprimento fiel das condições de serviço acordadas.

Atender aos nossos Clientes nos obriga a cumprir, e inclusive superar, suas expectativas.

Qualidade

O atendimento e serviço aos nossos clientes só poderá ser alcançado através da oferta e disponibilidade de produtos e serviços que satisfaçam suas expectativas de modo eficiente e oportuno.

Nosso trabalho deve satisfazer os padrões de operação estabelecidos tanto por nossa Empresa como pelos organismos regulatórios.

Vanguarda Tecnológica

A qualidade, o atendimento ao cliente e a liderança em nossa indústria somente são possíveis com a adoção da tecnologia mais moderna em nossa Empresa. Manter-nos na vanguarda tecnológica é indispensável tanto para o nosso desenvolvimento como para oferecer aos nossos clientes mais e melhores serviços.

Nossos Princípios de Conduta

A conduta ética, além de implicar no cumprimento das normas e leis, supõe o uso do livre arbítrio para decidir por uma resposta adequada em momentos de conflito.

Uma situação que demande uma solução ética deverá ser analisada levando-se em conta nossa Missão, nossos Valores e nossos princípios, tanto empresariais como de conduta.

Em nossa Empresa respeitamos três princípios de conduta:

- 1. Respeito às Normas Estabelecidas**
- 2. Não discriminação**
- 3. Integridade**

Respeito às Normas Estabelecidas

Toda atividade deve ser realizada com respeito às normas, leis, regulamentos e políticas estabelecidas. Este respeito nos assegura a proteção dos interesses de nossa Empresa, assim como de seus integrantes.

Não discriminação

Todas as pessoas merecem o mesmo tratamento, independente do sexo, idade, nível hierárquico ou qualquer outra característica ou convicção pessoal.

Integridade

Deve haver congruência entre o que dizemos e o que fazemos, com vistas a uma atitude ética constante, manifestada através do respeito às normas estabelecidas. Todo empregado de nossa Empresa deve ser um exemplo a ser seguido.

Nossos princípios de conduta manifestam nosso interesse em tratar clientes, empregados e acionistas de forma respeitosa, dispensando sempre um tratamento profissional e buscando a harmonia entre indivíduo e Empresa.

Queremos ser, por nossa conduta e nossos valores, exemplo para nosso país. Desejamos demonstrar como desenvolver eficientemente um trabalho. Aspiramos ser reconhecidos como uma Empresa que guarda respeito às leis e às pessoas, honesta em suas negociações e impulsora do bem-estar social, não somente através de meios econômicos, como também mediante a educação, a arte e a cultura em geral.

Princípios Departamentais

As diferentes áreas da Empresa deverão atender aos princípios específicos que afetam sua atividade. Entretanto, alguns desses princípios poderão e deverão ser adotados por toda a Empresa. Por outro lado, o conhecimento de todos eles nos dará, sem dúvida, uma melhor perspectiva da situação que enfrenta nossa Empresa.

Recursos Humanos

Os empregados são, sem dúvida, o nosso capital mais valioso e merecem, por isso, atenção e respeito. A imagem que temos dos nossos empregados influirá diretamente em todos os âmbitos da Empresa.

Todo empregado é considerado como uma pessoa, que possui:

- Capacidade para avaliar as situações e tomar decisões.
- Capacidade para responder pelo que faz e pela responsabilidade de suas ações.
- Obrigação de tratar os outros como ele mesmo deseja ser tratado.

Pela demanda do trabalho, os empregados da nossa Empresa estão distribuídos em níveis hierárquicos, buscando a otimização dos desempenhos individuais e obtenção dos benefícios do trabalho em equipe. Na Empresa, os níveis hierárquicos são reconhecidos como uma forma de trabalho. Todavia, além das hierarquias, o respeito pelas pessoas deverá ser sempre mantido.

Diretores

Os membros da diretoria da Empresa são representantes máximos dos Valores Corporativos e são quem respeitam, promovem e preservam uma conduta atrelada aos mais altos conceitos éticos.

Por isso, e com a intenção de anular toda possibilidade de conflito de interesses ou o uso indevido da sua autoridade, tanto os Diretores como os Conselheiros da Nossa Empresa não estão habilitados a receber favores em seu nome.

Como parte adicional da responsabilidade dos diretores com a Empresa, com os investidores e com a sociedade, eles assinam um Termo no qual declaram seus compromissos com os valores corporativos.

Gestores

O gestor deve orientar e aproveitar as vantagens do trabalho em equipe. Ele deve responder pelos resultados de sua gerência, manter o cumprimento dos padrões estabelecidos pela Empresa, pela sua área em particular, e apoiar o desenvolvimento de sua equipe.

Os gerentes são responsáveis por preservar a existência de um ambiente de trabalho adequado, por promover o desenvolvimento do trabalho e para que sua equipe alcance o seu nível mais alto de desempenho.

Pares

São pessoas que se encontram no mesmo nível hierárquico e que compartilham as preocupações e os objetivos de trabalho. A cooperação e, por sua vez, a concorrência saudável, resultarão na melhoria do desempenho, tanto individual como de sua gerência e, assim, de toda a Empresa.

Empregados

Os empregados são os que executam e concretizam os objetivos da Empresa e se encontram sob a orientação e responsabilidade de um gestor. Devem cumprir suas obrigações dentro das normas estabelecidas.

Comercial

Com os Clientes

Provavelmente o fator decisivo que leva um cliente a escolher uma empresa a outra, é o grau de confiança que essa empresa tenha gerado através do histórico de sua relação. A partir da perspectiva ética, podemos obter dos nossos clientes confiança e fidelidade:

- Oferecendo um tratamento digno e amável, isto é, tratando nossos clientes como gostaríamos de ser tratados.
- Comunicando de forma clara, explícita e verídica as características e eventuais limitações dos produtos ou serviços oferecidos.
- Oferecendo a informação que ele necessite e solicite sempre e quando tiver direito a ela.
- Oferecendo um tratamento honesto, o que significa basicamente cumprir na íntegra com o que foi acordado.

Com a Concorrência

A relação com os concorrentes está claramente regulada pela legislação vigente. Por isso, devemos ser precisos na sua observância e cumprimento.

Além disso, deve-se evitar estabelecer com qualquer Empresa concorrente, uma relação que dê origem a um conflito de interesses ou que afete a imparcialidade do nosso julgamento.

Compras

Com os Fornecedores

A relação com os fornecedores por sua própria natureza pode tornar-se difícil, uma vez que estão em jogo interesses importantes por parte dos envolvidos. Sendo assim, a relação deverá ser profissional, cordial e respeitosa, mantendo-se com máximo nível de exigência e de cuidado, transparência e zelo em relação aos procedimentos e princípios estabelecidos.

Deve-se evitar estabelecer uma relação com os fornecedores, seja pessoal ou profissional, que possa constituir-se em conflito de interesses; ou venha a afetar o julgamento objetivo das decisões.

Os fornecedores deverão ser comunicados sempre de forma clara, explícita e verídica, sobre as necessidades da nossa Empresa nos projetos específicos solicitados.

A relação comercial com os fornecedores deverá ser estabelecida levando-se em consideração a competência para prestação de serviços, sem qualquer favoritismo.

Se algum empregado considerar que a sua relação com algum fornecedor possa ser interpretada como um conflito de interesses, deverá informar a seu superior, previamente à qualquer trâmite, para que seja determinada a conduta a ser adotada.

Nossa Empresa reconhece a possibilidade de relações de parentesco entre fornecedores, clientes e empregados. Embora isto não se constitua em algo ilícito, de acordo com os princípios éticos e nossa cultura empresarial, qualquer empregado que se encontre nessa situação deverá notificar seu superior que comunicará o fato à Área de Recursos Humanos.

Finanças

Com os Acionistas

Nossos acionistas, como aqueles de qualquer outra empresa, buscam rentabilidade atrativa e compatível com o risco. A busca da rentabilidade não é somente uma resposta a esta expectativa e, sim, uma exigência intrínseca da Empresa para assegurar sua permanência e desenvolvimento.

A rentabilidade que desejamos na nossa Empresa implica na:

- Administração eficaz e eficiente, relacionada diretamente ao nosso valor de austeridade.
- Responsabilidade pela confiança depositada, aqui entendida como uma atribuição para aplicação adequada dos recursos.

Deste modo, esperamos de nossos acionistas a observância da confidencialidade sobre a utilização da informação privilegiada à qual têm acesso.

Código de Ética

O Código oferece orientações fundamentais para ajudar a todos os nossos empregados a tomarem decisões éticas. Reafirmamos que todas as nossas decisões e ações deverão refletir a missão, a visão e os valores da nossa Empresa e que o comportamento ético é fundamental para reafirmamos nosso sucesso no atual mundo dos negócios.

Cumprindo a lei e a relação com a concorrência a partir de um pressuposto de respeito

Devemos cumprir a lei plenamente, em especial as leis de defesa da concorrência e do comércio. Devemos nos conduzir de maneira ética e eliminar qualquer insinuação de ação proibida.

Devemos competir com base no mérito de nossos produtos e serviços e na nossa capacidade de oferecê-los.

Em hipótese alguma podemos fazer acordos com um concorrente, real ou potencial, assim como restringir a concorrência mediante a fixação de preços, a concessão de mercados ou qualquer outra atividade parecida. À exceção daqueles empregados que estejam legitimados para tanto, nenhum membro da nossa Empresa deverá discutir com um concorrente qualquer assunto que envolva o tema concorrência.

Não podemos recusar relacionamento com terceiros, ou negarmo-nos a adquirir bens ou serviços de outros, simplesmente porque sejam nossos concorrentes em outras áreas.

Igualmente importante é que ninguém deve condicionar aos demais a adquirirem produtos ou serviços da nossa Empresa antes que nós mesmos tenhamos comprado algo deles. Os clientes também não poderão ser condicionados a comprar algo que não queiram em troca de outro produto ou serviço que desejam.

Outras condutas indispensáveis são:

- Ser preciso e verdadeiro na relação com os clientes e concorrentes, tendo o cuidado para não dar uma informação inverídica com relação ao preço, à qualidade, às características e à disponibilidade de nossos produtos e serviços.
- Não envolver-se em espionagem industrial ou suborno comercial.
- Não desmerecer os produtos ou serviços da concorrência.

Uso e manuseio da informação

Informação Interna “Não Pública” Sensível

Informação interna “Não pública” sensível é aquela que é gerada dentro da nossa Empresa, e cuja difusão pode acarretar em prejuízos à organização. Muitos empregados têm, por características de suas funções, acesso cotidiano a este tipo de informação e seu uso e manuseio deve ser particularmente cuidadoso e em conformidade com os procedimentos estabelecidos.

O acesso à informação interna “Não pública” sensível está limitado a quem tem necessidade de conhecê-la para desempenhar sua função.

O fato de ter acesso a esse tipo de informação, não é por si conduta contrária à Empresa, no entanto é vedado o mau uso que dela se possa fazer.

Todas as informações da Empresa devem ser classificadas de acordo com o seu grau de importância e sigilo. Todos são responsáveis por adotar medidas e procedimentos de guarda e zelo das informações compatíveis com a classificação adotada.

A Empresa adotou as seguintes medidas em relação ao uso da informação interna “Não pública” sensível:

1. É proibida a divulgação sem autorização de informação interna da Empresa considerada “Não pública” sensível.
2. A negociação com títulos de dívida, valores mobiliários (ações ou ADR) ou derivativos (opções) da Empresa deverá guardar um intervalo de três meses corridos entre uma operação e outra.
3. Nenhuma informação interna deve ser discutida com companheiros de trabalho, familiares, amigos ou prestadores de serviços nem difundida fora da Empresa, a menos que a pessoa que esteja recebendo a informação a solicite por questões atreladas ao desempenho de suas funções e que tenha autorização para tal.
4. No caso de algum empregado da nossa Empresa, impensadamente revelar informação “Não pública” sensível a seus familiares ou terceiros, deverá tomar todas as medidas necessárias para garantir que as pessoas às quais foram reveladas as informações, não façam qualquer uso da mesma.
5. Se, como resultado do seu trabalho na Empresa, algum empregado obtiver informação confidencial, seja de concorrente, cliente, fornecedor ou órgão governamental, entre outros, terá a obrigação de manter o mesmo zelo pela confidencialidade.

6. Nenhum empregado da nossa Empresa deverá solicitar ou ceder informação confidencial solicitada por órgão governamental ou outra instituição, a menos que exista uma autorização escrita para fazê-lo.

Se existirem dúvidas em relação ao manuseio de alguma informação, deve-se recorrer sempre ao seu superior imediato para que ele tome uma decisão.

Informação Privilegiada

Entende-se como Informação Privilegiada, o conhecimento de atos, fatos ou acontecimentos capazes de influenciar o valor dos títulos e valores mobiliários (bônus, debêntures, ações e opções de ações) da Empresa no mercado e causar interferências nas implantações de estratégias de vendas, marketing, negociações comerciais ou de qualquer natureza que cause prejuízos para a Empresa, enquanto tal informação não tenha sido revelada ao público. Vale ressaltar que nenhuma informação pode ser considerada pública até que seja difundida de modo oficial através dos meios cabíveis.

Operações com valores das Empresas controladas pela Embrapar

Com relação às operações com títulos e valores mobiliários e com seus derivativos da Embrapar, as políticas de nossa Empresa indicam que:

1. Ser acionista ou beneficiário de qualquer título e valor mobiliário ou seus derivativos emitidos ou relacionados com a Embrapar não é um fato por si só proibido ou passível de sanção. No entanto, não considerar as disposições legais ou as políticas da Embrapar aplicáveis às operações e ao uso da informação privilegiada é uma circunstância de extrema gravidade.
2. Fica proibido aos empregados que, tendo conhecimento de informação privilegiada, efetuar, em qualquer momento, operações por conta própria ou para terceiros, ou informar ou fornecer a terceiros, para que realizem operações com quaisquer valores emitidas pela Embrapar.
3. Com base na lei aplicável, o empregado da Empresa mesmo que não tenha conhecimento de informação privilegiada, tem obrigação de abster-se de realizar, direta ou indiretamente através de um terceiro, qualquer operação de compra ou venda com qualquer título ou valor mobiliário ou seus derivativos emitidos pela Embrapar durante o prazo de três meses contados a partir da última operação de compra ou venda que tenha realizado.
4. As operações com títulos e valores mobiliários e seus derivativos emitidos pela Embrapar, realizados por familiares próximos de empregados da Empresa, em particular cônjuges, filhos, pais, e irmãos; assim como qualquer outra pessoa que more com o empregado e não tenha conhecimento da informação privilegiada, também deverão ser regidas pelo período de três meses corridos indicados acima.
5. É recomendável que os empregados que realizem operações de compra ou venda com qualquer título ou valor mobiliário ou seus derivativos emitidos pela empresa,

as efetuam apenas durante o período permitido em cada trimestre. Este período tem início dois dias após a divulgação pela Embrapar das informações trimestrais (ITR) e anuais (DFP e IAN) e se encerra em até dez dias úteis.

6. As empresas do Grupo Embrapar, os diretores, os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária e outros empregados que aderiram à política de divulgação da Empresa estarão adicionalmente sujeitos às exigências dessa política e da Instrução 358/2002 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A Empresa estabelecerá e revisará, periodicamente, as funções daqueles empregados que adicionalmente ao Código de Ética, aderirão à política de divulgação da Empresa (que pode ser encontrada no website da Empresa: www.embratel.com.br/ri, sendo esta responsável por manter atualizada a assinatura do Termo de Adesão à Política de Divulgação. Além disso, a Empresa poderá vir, a qualquer momento, a adotar política de negociação que atenda aos critérios exigidos pela CVM.
7. Com base na instrução CVM número 358/2002, os diretores, os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária, bem como outros empregados designados pela área responsável pelas relações com investidores, ficam obrigados a comunicar à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), à Empresa e, se for o caso, à Bolsa de Valores e instituição do mercado de balcão organizado, nas quais os valores mobiliários de emissão da Empresa estejam liberados à negociação, à quantidade, às características e à forma de aquisição dos títulos, valores mobiliários e seus derivativos de sua emissão e de sociedades controladas ou controladoras, de que sejam titulares, bem como às alterações de suas posições, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o término do mês em que se identificar a alteração das posições por eles detidas, indicando o saldo da posição no término do período.
8. É proibido o envolvimento de empregados na negociação de quaisquer operações relacionadas com título ou valor mobiliário ou seus derivativos emitidos pela empresa.
9. É proibida a divulgação não autorizada de informação privilegiada da Embrapar ou de qualquer sociedade vinculada, a quaisquer pessoas, sociedades e terceiros em geral, incluindo familiares.
10. O não cumprimento da política e recomendações de referência, poderá resultar em responsabilidade, tanto para o empregado como para a Embrapar, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

Privacidade dos dados dos empregados

Nossa Empresa considera que a privacidade é importante para cada um de seus empregados. Portanto, a Empresa conserva unicamente os dados dos empregados que são necessários por motivos legais ou contratuais e limita o acesso a tais informações a pessoas que delas necessitem com propósito legítimo. Os empregados que têm de manusear as informações de outros

empregados da Empresa devem tomar as devidas precauções, assegurando que tais informações não sejam difundidas indevidamente.

Privacidade da Informação dos Clientes

Existem várias normas governamentais que assinalam a forma com a qual se deve manusear a informação dos clientes, descrição do domicílio, número e tipos de serviços contratados, características técnicas e de serviços e dados estatísticos.

É importante também que nossa Empresa proteja a privacidade de todas as formas de comunicação dos nossos clientes, sejam elas: transmissão de voz, dados ou imagens.

Nenhum empregado deverá difundir informação alguma das comunicações, transmissões ou relações dos clientes, a menos que exista uma determinação legal ou jurídica que ponha em risco a segurança dos mesmos, dos empregados ou bens da Empresa.

As relações comerciais com os clientes e as informações sobre faturas, equipamentos ou circuitos, assim como qualquer outra informação de clientes contidas nos bancos de dados da Empresa, somente poderão ser utilizadas por pessoal autorizado.

Dados e Registros da Empresa

Dada a importância que possuem para o cumprimento de suas obrigações financeiras, legais e administrativas, os registros de negócios da Empresa devem ser criados sempre de maneira precisa e fidedigna.

Todos os relatórios, faturas, cartões de ponto, folhas de pagamento e relatórios de serviços, avaliações, registros de desempenho e outros dados essenciais deverão ser preparados com cuidado e honestidade.

Registros que contenham dados de clientes ou empregados são considerados confidenciais. Deverão ser preservados cuidadosamente, mantidos atualizados e exatos. Poderão ser consultados unicamente por motivos legítimos e difundidos exclusivamente ao empregado da Empresa que os necessite para executar seu trabalho.

Todo empregado deve seguir estritamente os procedimentos de conservação dos arquivos. Isto inclui a conservação baseada em regulamentações ou exigências legais.

Quando por qualquer razão o empregado se desligue da Empresa, todos os documentos que contenham informações confidenciais devem ser entregues. Ainda depois do término da relação de trabalho o ex-empregado deve manter a confidencialidade destas informações.

Divulgação de informações sobre fato ou atos relevantes

A Embrapar tem seus títulos negociados na Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) e na Bolsa de Valores de Nova York. Como consequência, temos o dever e a responsabilidade de divulgar atos ou fatos relevantes através de publicações nos jornais de grande circulação utilizados habitualmente pela empresa.

Todos os empregados responsáveis pela preparação das publicações, ou que fazem parte deste processo, têm a responsabilidade de garantir que as publicações estejam

completas, precisas e de acordo com os procedimentos e controle de publicação de nossa Empresa.

Conflito de Interesses

A origem do conflito de interesses surge de maneira primária quando entram em jogo os interesses da Empresa, os interesses pessoais e, freqüentemente, os interesses de terceiros.

Nossas diretrizes derivam-se da seguinte definição de "conflito de interesses": o empregado deve eximir-se para não intervir na atenção, tramitação ou decisão de assuntos que tenham interesse ou benefício pessoal, familiar (cônjuge, parentes consangüíneos até o quarto grau, parentes por afinidade - até o quarto grau e parentes civis) ou de negócios (terceiros com que tenham relações profissionais ou de negócios) ou para sócios ou sociedades das quais o empregado ou familiares mencionados façam ou tenham feito parte.

Sendo assim, temos a convicção que todo empregado tem a obrigação primária com a Empresa que o contratou. De tal forma, esperamos que todos os empregados da nossa Empresa se abstenham de estabelecer qualquer tipo de relação ou atividade - como emprego ou iniciativa - que interfira com a sua posição ou seu desempenho na Empresa. Da mesma forma não esperamos que nossos empregados utilizem a influência da sua posição para obter benefícios pessoais.

Ainda visando eliminar possíveis conflitos, é proibido a aceitação de favores, gratificações ou qualquer tipo de atenção que possa criar um compromisso, ou que influenciem nas nossas relações comerciais.

Em algumas relações comerciais, a aceitação de comida, bebida e outros tipos de hospitalidade são consideradas normais e não são consideradas capazes de influir em decisões. Tais cortesias devem ser relatadas ao gerente imediato e quando acontecerem, devem ser feitas de maneira recíproca, mantendo-se sempre fora dos limites que influam as ações ou decisões.

Devemos garantir que todas as relações externas sejam realizadas de acordo com nossas políticas e procedimentos, assim como, com as leis vigentes, eliminando-se qualquer situação que possa tornar-se um conflito de interesses ou que aparente conduta incorreta.

O conflito de interesses pode surgir também internamente por não se permitir a contratação, para posições de confiança, de cônjuges, familiares por consangüinidade ou por afinidade que trabalhem em uma mesma área ou que tenham influência nos processos de trabalho ou em alguma definição de caráter trabalhista (promoções, compensações ou sanções).

Quando, devido à mobilidade organizacional, duas ou mais pessoas se encontrem em uma mesma área ou projeto e tenham alguma relação que possa derivar em um conflito de interesses, como pode ser a relação consangüínea ou parentesco, deverão notificar por escrito, cada um da sua parte ao gerente imediato e à Diretoria Executiva de Recursos Humanos e Qualidade, para que se determinem as medidas cabíveis.

Todos os empregados nestas situações, além do cumprimento das políticas e procedimentos trabalhistas, deverão ter um cuidado especial para evitar qualquer

conduta que possa ser interpretada como tratamento preferencial, condescendente ou privilegiado.

Oportunidades de Negócio

Nenhum membro da Empresa pode aproveitar para si mesmo, ou para qualquer outra pessoa, ou organização, os benefícios de qualquer negócio, oportunidade real ou possível que se apresentem como consequência do seu trabalho e que consista da atividade essencial da Empresa.

Privacidade nas Telecomunicações

A privacidade das comunicações constitui-se em requisito básico para a indústria de telecomunicações. Não somente por ser uma exigência da lei, mas também porque o público depositou sua confiança em nossos serviços.

Com o aumento constante do volume de dados transmitidos na rede, essa confiança adquiriu um significado especial. Hoje em dia a responsabilidade de manter a privacidade não se refere somente às conversas telefônicas, mas também à transmissão de dados.

No entanto as regras de privacidade não mudaram. São tão simples e inflexíveis como sempre foram. Simples porque são extremamente lógicas e inflexíveis porque a sua violação pode causar graves danos à reputação da indústria de telecomunicações. São elas:

- Nenhuma transmissão, seja, de voz, dados, ou qualquer outro tipo, pode sofrer interferência de qualquer natureza sem um propósito legítimo.
- Nenhuma conversa entre clientes, transmissão de dados ou qualquer outro tipo de comunicação pode ser escutada ou monitorada, nem a sua existência ou conteúdo pode ser divulgado, exceto quando isto esteja autorizado por uma ordem judicial. Neste caso deverá ser notificado à Diretoria Executiva Jurídica, que se encarregará de cumprir todos os requisitos legais e informará e orientará áreas de segurança responsáveis.
- Ninguém pode utilizar, para benefício pessoal ou de terceiros, a informação das comunicações entre clientes.

Informação considerada como propriedade da Empresa

Toda informação gerada e desenvolvida por empregados e prestadores de serviços em contato com a Embrapar, como resultado das suas atividades, é propriedade da Empresa e, portanto, privada e confidencial. Deverá ser utilizada unicamente com propósitos internos e conforme as políticas e procedimentos estabelecidos. Como qualquer outro recurso valioso, deve ser protegida uma vez que sua difusão pode oferecer vantagens a terceiros, expondo a Empresa a danos e prejuízos pondo em risco a privacidade das comunicações.

Responsabilidade no trato do dinheiro e documentos correlatos

Quando envolvida em financiamento público, nossa Empresa assume uma obrigação de confiança pública e um alto nível de responsabilidade com a sociedade. Uma das nossas obrigações fundamentais é a difusão de informação corporativa completa e clara, incluindo os resultados financeiros.

Os empregados da nossa Empresa responsáveis pela elaboração de relatórios financeiros deverão fazê-los com fidelidade e precisão. Qualquer ato ou omissão que possa resultar em má interpretação da informação financeira deverá ser banido.

Nenhum empregado deverá envolver-se em atividades que prejudiquem, por qualquer motivo, a integridade da informação financeira, incluindo incentivos para benefício próprio ou o desejo de atingir metas da Empresa como por exemplo: estender o mercado acionário, obter compromissos orçamentários ou incrementar as entradas para satisfazer as expectativas dos investidores.

Capital da Empresa

Qualquer pessoa que tenha controle sobre o capital da Empresa, assim como de seus registros, é pessoalmente responsável pela custódia dos mesmos. Isto inclui dinheiro em espécie, cheques, ordens de pagamento e outros elementos relacionados como cartão de crédito, registros de pagamento e impostos.

Quando se utiliza dinheiro da Empresa, ou dinheiro pessoal que será posteriormente reembolsado, os empregados deverão ter certeza que receberão um valor adequado pelo que está sendo pago.

Todos os empregados deverão certificar-se que as faturas e documentos expedidos em nome da nossa Empresa cumpram os requisitos estabelecidos.

Orientações sobre as atividades políticas

A participação em atividades cívicas e políticas somente pode ser exercida de forma individual, durante tempo livre, e às suas próprias expensas, assim como:

- Nenhum recurso ou bem da Empresa deve ser usado como contribuição para campanha política;
- Não devem ser utilizados os bens e instalações de propriedade da Empresa, ou seu horário de trabalho, para atividade política.

Políticas sobre os bens da Empresa

A proteção dos bens e serviços da Empresa é vital para a nossa atividade. As tarifas pagas pelos nossos clientes e as entradas da Empresa dependem da proteção que oferecemos aos seus bens contra danos e prejuízos intencionais ou causados por negligência.

Os bens da Empresa móveis ou imóveis, equipamento, ferramentas, veículos, etc., não deverão ser utilizados para o benefício pessoal ou com propósitos não autorizados.

Nenhum equipamento da planta telefônica – *switches*, placas de testes, terminais ou qualquer outro elemento poderá ser utilizado para efetuar ligações não autorizadas.

O patrimônio do Grupo Embrapar, incluindo as informações confidenciais, é de uso exclusivo das empresas, de acordo com seus próprios interesses. É vedada ao empregado a utilização destes bens, seja para benefício próprio, político ou de terceiros, exceto quando houver prévia e expressa autorização de órgão competente.

A venda, aluguel, doação ou disponibilização dos bens das Empresas, poderão ser realizadas somente por pessoal autorizado e de acordo com os procedimentos estabelecidos.

Todos os empregados devem zelar pelo patrimônio da Empresa e sua marca em consonância com as diretrizes da organização.

Sistemas de Computação

Os sistemas de computação são essenciais para a operação diária da Empresa. Torna-se indispensável que o hardware, software, assim como o acesso, processamento e armazenamento dos dados sejam adequadamente resguardados e utilizados com propósitos devidamente autorizados.

A Empresa instalou vários sistemas de segurança para proteger seus sistemas de computação. Não deverá ser utilizado nenhum programa para burlar estes sistemas. Cada empregado têm a responsabilidade pela preservação dos sistemas de computação da Empresa.

Todos os empregados devem estar cientes da existência das Políticas e Normas de Segurança da Informação da Embrapar e colaborar para o seu cumprimento.

Os sistemas de automatização e os microcomputadores permitem que os dados sejam transportados facilmente entre os escritórios e residências. Os elementos para armazenar a informação e os sistemas usados devem ser fisicamente preservados, devendo-se estabelecer um controle de acessos. Além disso, toda documentação referente à aquisição de licenças de software e o uso destas licenças deve ser atualizada e disponível para qualquer verificação. É proibida toda e qualquer cópia, apropriação ou uso indevido de software.

Os softwares e outros aplicativos como o correio eletrônico ou a caixa postal de voz são bens da Empresa, e somente poderão ser utilizados para propósitos da própria Empresa.

Ficam ainda estabelecidas as seguintes regras:

1. Nenhum empregado poderá instalar nos computadores da Empresa programas não institucionais, ou para os quais nossa Empresa não tenha a licença de uso correspondente ou não exista autorização pela área de sistemas.
2. Não deverá ser feita nenhuma modificação nos softwares contratados, salvo em casos especificados nos respectivos contratos e sob a supervisão da Área de Sistemas.
3. Não se deve realizar desenvolvimento de sistemas ou programas não autorizados pela Área de Sistemas.
4. Não deve ser incluído código em software que não seja condizente com o que foi autorizado.
5. O desenvolvimento interno de equipamentos, sistemas e programas de computação, por parte dos empregados, para o planejamento e execução das atividades de trabalho são propriedade da Empresa.
6. Permissões de acessos aos sistemas ou informações da Empresa somente poderão ser autorizadas pelos responsáveis pelas informações, mediante justificativas válidas e aderentes aos negócios.
7. As contas dos usuários para acesso aos sistemas ou às redes internas da Embrapar são pessoais e intransferíveis. Deste modo, as contas dos usuários não podem ser compartilhadas com outras pessoas. As senhas de acesso devem ser mantidas em sigilo e de posse apenas dos responsáveis pelas contas.
8. O acesso remoto aos recursos computacionais da Empresa deve ser restrito às necessidades de negócio e autorizado pelos responsáveis pelas informações de cada sistema.
9. A transferência de informação eletrônica na Empresa e com o meio externo deve atender aos quesitos de integridade, confidencialidade e autenticidade, compatíveis com a sua classificação.

Condutas que podem constituir delito patrimonial

Qualquer ato ou omissão que possa constituir delito patrimonial contra a Empresa deverá ser relatado, identificado e investigado rapidamente, para que medidas legais correspondentes possam ser tomadas.

Esta regra deverá ser aplicada a condutas que possam constituir delitos conexos ou meios de preparação para a execução de um delito patrimonial, tais como: alteração de registros, valores ou documentos, omissão de registros, elaboração de registros falsos, elaboração ou receptação de documentos apócrifos ou falsos, evasão de bens ou documentos, manuseio irregular de dinheiro e valores, etc.

Consumo de bebidas alcoólicas, drogas e estimulantes

Nossa Empresa está comprometida com a segurança, saúde e bem-estar de seus empregados, assim como todas as pessoas em contato com nossos escritórios, e com o uso de nossos produtos e serviços.

Estamos certos de que o uso de drogas e o abuso do álcool tem uma influência direta e significativa no compromisso e objetivo de termos um local de trabalho produtivo e eficiente, onde todos os empregados tenham a oportunidade de desenvolver seu potencial máximo. Por isso, a Empresa está comprometida em manter um ambiente de trabalho livre de drogas para todos os seus empregados.

Portanto, a Empresa proíbe estritamente o uso, posse, venda, tentativa de venda, transporte, distribuição, ou manufatura de drogas ou qualquer outra substância controlada, de qualquer quantidade ou forma, enquanto sejam desempenhadas atividades, ou estejam dentro das instalações, ou veículos da nossa Empresa.

A posse é considerada quando o empregado tem à sua disposição a droga ou estimulante, não somente no corpo, roupas, bolsas ou pertences pessoais, e sim também em móveis, equipamentos ou meios de transporte que a Empresa lhe disponibilize para o desempenho de suas funções.

Por efeitos nocivos entendemos as alterações físicas ou psicológicas (coordenação motora, reações, julgamento, etc.) produzidas pelo uso de álcool, drogas ou qualquer outra substância considerada ilegal; e inclusive por substâncias que, tenham sido prescritas por um médico, mas não estejam sendo respeitadas as dosagens indicadas.

Meio ambiente

Nossa Empresa está fortemente comprometida com a proteção e conservação do meio ambiente. Todos os empregados deverão cumprir as disposições legais, sejam locais, estaduais ou federais.

Ameaças e violência no local de trabalho

Devido ao aumento da violência em nossa sociedade, a Empresa procura manter um ambiente de trabalho seguro e confiável. A violência física ou ameaças no local de trabalho devem ser tratadas de forma imediata e conforme os respectivos procedimentos.

Nossa Empresa proíbe a posse de qualquer tipo de arma no local de trabalho ou em seus veículos, exceto às pessoas autorizadas a proteger os empregados ou bens da Empresa.

Onde dirigir-se para consultas

Os empregados que tenham dúvidas sobre este código devem dirigir-se em primeira instância a seu gerente imediato. A política de portas abertas de nossa empresa dá aos empregados liberdade para contatar qualquer membro do corpo gerencial com dúvidas sobre questões éticas. Os empregados podem ligar para o número 0800 721 0027 ou enviar um e-mail para codigodeetica@embratel.com.br reportando qualquer violação ao código. Está garantido o tratamento confidencial às informações prestadas pelos empregados, sem risco de qualquer retaliação ou represália.

Comunicados e investigações

Cada um dos empregados tem a obrigação de reportar a seu gerente imediato ou ao Comitê de Ética qualquer conduta que pareça violar este código ou qualquer outro item das políticas e procedimentos da Empresa, bem como suspeita de violação de lei aplicável, regra ou regulamento.

Possíveis atos ilícitos serão investigados pelo Comitê de Ética, e em sendo de natureza contábil ou de controles internos deverão ser reportados ao Comitê de Auditoria. Todos os empregados devem cooperar com qualquer investigação interna ou externa. Os empregados devem também manter a confidencialidade de qualquer investigação.

Considerações Finais

Este Código de Ética reafirma o compromisso da nossa Empresa em buscar os mais altos padrões de conduta Ética.

Como já havíamos destacado, cada pessoa é diretamente responsável por suas ações. Nossa conduta pode afetar direta ou indiretamente a imagem que nossos clientes têm de nós.

Não podemos deixar de destacar que este Código não esgota todas as normas ou regulamentos que se aplicam a cada situação. Seu conteúdo tem de ser levado em consideração juntamente com as políticas, práticas, instruções e procedimentos da Empresa e com as exigências da lei. Contudo, diante de uma situação não prevista, esperamos que nossos empregados apliquem a tal circunstância os mais altos princípios éticos.

Todos os empregados da Empresa possuem a responsabilidade primária de monitorar e investigar, diretamente ou por delegação, o cumprimento do Código de Ética, assim como seus dispositivos legais.

O não cumprimento de qualquer dispositivo do Código sujeita o infrator a medidas disciplinares, que podem culminar na rescisão do seu contrato, sendo que o infrator e as pessoas envolvidas estarão sujeitas, ainda, aos procedimentos legais cabíveis.

Dependendo do caso, a Empresa tem a obrigação legal ou ética de levar as violações ao conhecimento das autoridades competentes.

Nosso Código de Ética, assim como Nossa Empresa, se fortalece e se renova graças à participação e apoio de seus empregados.

Derivam desse Código os seguintes documentos internos da Embrapar:

Contrato Coletivo de Trabalho

Estabelece os direitos e obrigações da Empresa e seus empregados. Garante os direitos mínimos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Regulamento Interno de Pessoal

Estabelece as condições de trabalho e sua observância é obrigatória para todos os seus empregados.

DECÁLOGO

Determina os direitos e obrigações da Empresa e de seus empregados. Garante os direitos mínimos estabelecidos na Constituição da República e na Lei Federal do Trabalho.

- 1. Tratar a todos com igualdade, independente de nível hierárquico, sexo ou idade ou qualquer outra característica ou convicção pessoal.**
- 2. Respeitar a privacidade dos nossos clientes, tanto através do uso da rede de telecomunicações como no tratamento das informações recebidas.**
- 3. Proteger a informação confidencial da Empresa.**
- 4. Preservar e utilizar adequadamente os bens e recursos da Empresa.**
- 5. Atender nossos clientes, fornecedores e companheiros de trabalho respeitosamente e de forma diligente.**
- 6. Cumprir fielmente o acordado com clientes e fornecedores.**
- 7. Tomar decisões baseadas nas especificações do produto ou serviço.**
- 8. Respeitar leis e normas aplicáveis à Empresa.**
- 9. Evitar o estabelecimento de relações que impliquem conflito de interesses.**
- 10. Participar ativamente do cumprimento deste Código.**

TERMO DE COMPROMISSO DOS DIRETORES E GERENTES DA EMBRAPAR

Declaro, após ter recebido e lido o Código de Ética Embrapar e suas Controladas, minha adesão e meu compromisso com os seguintes princípios e responsabilidades, assim como ao que está estabelecido no Código de Ética da Empresa e nas normas, políticas e procedimentos que regulam seu funcionamento.

1. Atuar com honestidade e integridade, evitando conflitos de interesses, reais ou aparentes, que envolvam relações pessoais e profissionais.
2. Fornecer aos membros do Conselho e aos empregados da Empresa em geral, informação ampla, confiável, precisa, completa, objetiva, oportuna e clara.
3. Cumprir com as normas e regulamentos das entidades governamentais e não governamentais às quais a Empresa tenha que se sujeitar.
4. Atuar todo o tempo de boa fé e de maneira responsável, sem omitir fatos relevantes.
5. Atuar objetivamente, evitando que minha decisão seja influenciada por rumores, comentários ou compromissos externos de qualquer índole.
6. Respeitar a confidencialidade da informação da Empresa, exceto quando haja autorização prévia ou requerimento para sua divulgação. Mesmo assim, evitar o uso de qualquer informação da Empresa em benefício próprio.
7. Compartilhar meus conhecimentos e habilidades para facilitar a comunicação entre a Empresa e sua Alta Direção.
8. Promover a conduta ética entre meus empregados.
9. Assumir, responsavelmente, o uso e controle de todos os ativos e recursos da Empresa que me tenham sido confiados.

Nome, assinatura e data de adesão

CARTA DE ADESÃO DOS EMPREGADOS DA EMBRAPAR

Pela presente, declaro ter recebido o Código de Ética Embrapar e suas Controladas. Informo ter lido o documento, e que estou de acordo com seu conteúdo, me comprometendo a seguir e cumprir todos os dispositivos e temas abordados e definidos pelo mesmo.

Nome: _____

Matrícula: _____

Local : _____

Área: _____

Telefone Funcional: _____

Data: _____

Assinatura: _____