



# GESTÃO 2026/2027

Presidente: Jean Carlo de Castro  
1ª Vice-Presidente: Francine Moor

Vice-Presidentes:

Rafael Thomaz Moacir Favetti  
Pablo Silva Cesário  
Tacyra Oliveira Valois Nery  
César Carlos Wanderley Galiza  
Délcio Sandi  
Roberta Carolina Caldas Terra Rios Bosco Soares  
Cynthia Cury  
Lorrayne Cristina Lucena Rosa  
Ariela Zanetta Simoni  
Gustavo de Lima Cezário

1ª Secretária: Beatriz Silva de Barros Freire  
2º Secretário: Breno Medeiros Guimarães  
1º Tesoureiro: Julien Machado da Silva Dutra  
2º Tesoureiro: Josbertini Virgínio Clementino

Diretores:

Ana Maria Santos Fidelis  
Ana Paula Duarte Ramos  
Antônio Altair Carvalho Ribeiro  
Fabiany Moreira Barbosa de Melo Aguiar  
Giuliana Silva de Paula Franco  
Jorge Henrique Silva Lima  
Lauro Anhezini Junior  
Luciana Franco Goelzer  
Marcelo Bechara de Souza Hobaika  
Mariana Uessugue de Castro Gill  
Noemi Araújo Lopes  
Rafael Bernardi Silva

Conselho Fiscal:

Karoline Lima dos Santos Pereira  
Ricardo Saboya Rocha Miranda  
Rafael Piva Neves  
Jonas Tadeu Cau Sertório  
Luana Magalhães Polónia  
Miguel Gerônimo da Nóbrega Netto

Conselho de Ética:

Paulo Castelo Branco  
Marcos de Castro Lima  
Guilherme Moacir Favetti

Conselho Superior:

Antônio Augusto de Queiroz  
Antônio Marcos Umbelino Lôbo  
Carlos Alberto Cidade  
Carolina Amaral Venuto  
Cícero Marcus de Araújo  
Eduardo Alves Fayet  
Evandro Herrera Bertone Gussi  
Ivonce Aires Campos Dias  
Lucien Belmonte  
Luiz Antônio Flecha de Lima  
Márcio Chalegre Coimbra  
Marco Antônio de Oliveira Corradi  
Marcos Borges de Castro  
Rodrigo Moraes  
Rosilda Prates  
Victor Bicca Neto

Diretor Executivo: César Carlos Wanderley Galiza

Diretor Jurídico, DPO e Compliance: Rafael Bernardi Silva

Diretor de Relações Institucionais: Marcelo Bechara Hobaika

# Sumário

Introdução	4
1. Objetivos	5
2. Abrangência	6
3. Princípios do Código de Ética e Conduta	7
4. Aspectos Gerais	8
5. Conflito de Interesses	10
6. Brindes, Presentes e Hospitalidades	13
7. Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral	16
8. Diversidade e Inclusão	18
9. Segurança e Tratamento da Informação	20
10. Fornecedores	21
11. Uso de Recursos e Patrimônio da Entidade	24
12. Denúncias	25
13. Comunicação Institucional e Representação	27
14. Relação com o Poder Público e Atuação em RIG	28
15. Prevenção e Combate à Corrupção e Fraudes	29
16. Responsabilidades	31
17. Treinamento e Cultura de Integridade	32
18. Disposições Finais	34

## Introdução

A Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais – Abrig, é uma entidade sem fins lucrativos, fundada em 2007, que tem como propósito a defesa e representatividade das atividades de Relações Institucionais e Governamentais – RIG, através da promoção do debate ético de temas estratégicos, para formulação de políticas públicas e marcos regulatórios do país.

No cumprimento desta missão e no intuito de fortalecer os pilares de sua atuação, a Abrig torna público o seu Código de Ética e Conduta, que reger-se-á pelas disposições a seguir.

Este Código de Ética e Conduta consolida o conjunto de princípios, normas e diretrizes que orientam o padrão de comportamento esperado dos profissionais e das organizações que atuam em RIG e que integram a Abrig, bem como de sua Diretoria, empregados e colaboradores. Mais do que um instrumento formal, este documento expressa os valores éticos compartilhados pela entidade e reafirma o compromisso coletivo com a integridade, a responsabilidade e a excelência no exercício das atividades institucionais.

Ao estabelecer parâmetros claros de conduta, o Código fortalece a cultura de conformidade, respeito e profissionalismo que deve nortear todas as interações, internas e externas, realizadas em nome da Abrig. Seu propósito é assegurar que as práticas adotadas estejam alinhadas não apenas às melhores referências do setor, mas também aos princípios da transparência, da boa-fé e da lealdade institucional, contribuindo para a construção de uma gestão sustentável e confiável.

O planejamento e a execução das ações da Abrig observarão rigorosamente a legislação vigente e as normas internas aplicáveis, sem prejuízo da observância dos valores éticos e morais que orientam a atuação responsável de pessoas e instituições. Assim, cada decisão e iniciativa deverá refletir o compromisso permanente com a ética, a transparência e o interesse público, pilares essenciais para a credibilidade e a legitimidade da atuação em RIG.

## 1. Objetivos

a. São objetivos deste Código:

1.1.1. Orientar a conduta de todas as pessoas, físicas e jurídicas, que atuam e interagem com a Abrig, independentemente do vínculo que mantém com a entidade, contribuindo para o aperfeiçoamento do comportamento ético, nas relações internas e externas;

1.1.2. Concretizar as expectativas e os interesses legítimos dos associados, em relação ao comportamento ético;

1.1.3. Preservar a boa imagem e a reputação da entidade, contribuindo para o desenvolvimento e fortalecimento da Abrig, de modo a ampliar e reforçar a confiança que goza dos associados, empregados, colaboradores e sociedade em geral;

1.1.4. Aperfeiçoar os padrões de conduta e consolidar a transparência na condução dos negócios da entidade.

1.1.5. Promover a cultura de integridade, conformidade e responsabilidade institucional, assegurando que as decisões e práticas adotadas estejam alinhadas aos princípios éticos e às normas aplicáveis às atividades de Relações Institucionais e Governamentais (RIG);

1.1.6. Prevenir conflitos de interesses, práticas inadequadas e condutas que possam comprometer a credibilidade da entidade, estabelecendo diretrizes claras para identificação, comunicação e tratamento dessas situações;

1.1.7. Estabelecer parâmetros para o relacionamento ético, transparente e profissional com agentes públicos, representantes da iniciativa privada, organizações da sociedade civil e demais partes interessadas;

1.1.8. Incentivar a adoção de mecanismos de governança, controles internos e boas práticas de gestão, de forma a fortalecer a sustentabilidade institucional da Abrig;

1.1.9. Assegurar ambiente institucional respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação, assédio ou tratamento incompatível com os valores da entidade;

1.1.10. Estimular a comunicação aberta e responsável, bem como a utilização de canais adequados para esclarecimentos, denúncias e reporte de eventuais violações a este Código;

1.1.11. Orientar a tomada de decisões em situações não previstas expressamente neste Código, a partir dos princípios da legalidade, ética, transparência e interesse institucional;

1.1.12. Reforçar o compromisso da Abrig com a atuação técnica, legítima e responsável no âmbito das atividades de RIG, contribuindo para o aprimoramento do ambiente regulatório e institucional.

## **2. Abrangência**

2.1. As normas deste Código aplicam-se a:

- a) Conselheiros: membros dos Conselhos Superior, Fiscal e de Ética da Abrig;
- b) Dirigentes: membros da Diretoria da Abrig;
- c) Associados: pessoas, físicas e jurídicas, associadas à Abrig;
- d) Empregados: funcionários do quadro próprio da Abrig;
- e) Colaboradores: terceirizados, consultores, estagiários e jovens aprendizes, trabalhadores temporários; e
- f) Fornecedores, prestadores de serviços, seus empregados e prepostos, enquanto prestarem serviços à Abrig.

2.2. Todos os Conselheiros, Dirigentes, Empregados, Colaboradores e Associados, abrangidos por este Código de Conduta, declaram conhecê-lo e compreendê-lo, comprometendo-se a respeitá-lo, cumpri-lo e a zelar pelo seu cumprimento.

2.3. Os Fornecedores e Prestadores de Serviços da Abrig, independentemente de disposição de cláusula contratual, comprometem-se a respeitar, cumprir e a disseminar o presente Código de Conduta, junto aos seus empregados e prepostos.

### 3. Princípios do Código de Ética e Conduta

3.1. É compromisso institucional da Abrig que suas condutas, decisões e relacionamentos sejam permanentemente orientados pelos princípios da legalidade, ética, transparência e integridade, em estrita observância à legislação vigente — especialmente à Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), ao Decreto nº 11.129/2022, à Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), à Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses), à Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) e às demais normas de integridade aplicáveis — bem como pelos seguintes princípios:

a) ética, integridade, boa-fé objetiva, honestidade, moralidade, lealdade institucional, respeito, justiça e probidade administrativa;

b) legalidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, prevenção e combate à corrupção, à fraude, ao suborno e a quaisquer práticas ilícitas ou antiéticas;

c) transparência ativa e passiva, rastreabilidade de informações, accountability e cooperação com autoridades competentes;

d) prevenção, identificação e adequada gestão de conflitos de interesses, assegurando independência técnica e imparcialidade nas decisões;

e) responsabilidade profissional, diligência, precisão e veracidade das informações, civildade, urbanidade e cooperação institucional;

f) democracia, cidadania, isonomia, equidade, inclusão, solidariedade e sustentabilidade econômica, social e ambiental;

g) respeito às normas de governança, aos controles internos, aos programas de integridade e aos códigos de conduta aplicáveis à Alta Administração e aos agentes públicos com os quais a entidade se relacione;

h) prevalência do interesse público, promoção de ambiente regulatório íntegro e atuação legítima, técnica e transparente nas atividades de Relações Institucionais e Governamentais (RIG).

## 4. Aspectos Gerais

4.1. É dever de todos os que estão elencados no item 3.1. deste Código:

4.1.1. Conhecer, cumprir e zelar pelo cumprimento das normas deste Código, do Estatuto Social, do Regimento Interno da Abrig, das políticas e normativos internos, das práticas recomendadas para os profissionais de RIG, das decisões do Conselho Superior e da Diretoria Executiva, das recomendações do Conselho Fiscal, dos contratos, acordos e convênios firmados, bem como da legislação e das normas que regem o sistema associativo brasileiro e as atividades de RIG;

4.1.2. Contribuir para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho com padrão ético, saudável e cooperativo, que propicie o bem-estar comum;

4.1.3. Empregar, no trato com as pessoas, a cordialidade, atenção e presteza;

4.1.4. Reportar eventuais desvios éticos ou irregularidades dos quais tomem conhecimento, por meio dos canais competentes;

4.1.5. Atuar, segundo os princípios da legalidade, impessoalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, isonomia, eficiência e razoabilidade, conjugando a função institucional da Abrig com sua responsabilidade socioambiental;

4.1.6. Não contratar ou remunerar, ainda que indiretamente, ex-ocupantes de cargos públicos em quarentena, salvo nas hipóteses permitidas por lei ou mediante autorização específica dos órgãos públicos competentes;

4.1.7. Não se valer de sua posição profissional, a que título for, para obter proveito econômico, sem prévio conhecimento do seu representado;

4.1.8. Respeitar a dignidade de todas as pessoas e seu direito à diversidade política, étnico-racial, religiosa, cultural, de gênero, sexo, idade, condição física, mental ou psíquica, ou qualquer outra, não praticando qualquer ato que possa caracterizar:

- a) preconceito;
- b) discriminação;
- c) constrangimento;
- d) assédio, de qualquer natureza;
- e) desqualificação pública, ofensa, intimidação ou ameaça.

4.1.9. Não intervir, em qualquer ato ou fato, que seja conflitante com os interesses da Abrig, cumprindo-lhe comunicar imediatamente qualquer conflito de interesses ou a presunção de sua existência, ao superior hierárquico ou ao Conselho de Ética;

4.1.10. Não participar, de forma ativa ou passiva, de atos ilícitos, tais como, solicitação de propina, suborno, extorsão, corrupção, em todas as suas formas, ou qualquer outro defeso por lei;

4.1.11. Prestar atendimento adequado aos associados, buscando a excelência no grau de satisfação pelos serviços prestados;

4.1.12. Agir com absoluta transparência e veracidade na prestação de informações, vedada a omissão, manipulação ou distorção de dados que possam induzir terceiros a erro;

4.1.13. Manter registros íntegros, completos e fidedignos de suas atividades, especialmente aquelas relacionadas a interações com agentes públicos, observando os princípios da rastreabilidade e da accountability;

4.1.14. Observar rigorosamente as normas relativas à prevenção e ao combate à corrupção, à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, abstendo-se de qualquer prática que possa caracterizar vantagem indevida ou promessa de benefício irregular;

4.1.15. Zelar pela adequada utilização dos recursos financeiros, materiais e institucionais da Abrig, empregando-os exclusivamente para finalidades legítimas e autorizadas;

4.1.16. Preservar o sigilo das informações estratégicas, confidenciais ou protegidas por lei, inclusive dados pessoais, em conformidade com a legislação aplicável, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);

4.1.17. Abster-se de oferecer, prometer, conceder, solicitar ou aceitar brindes, hospitalidades, patrocínios, doações ou quaisquer vantagens que possam influenciar, ou aparentar influenciar, decisões institucionais ou relações profissionais;

4.1.18. Cooperar integralmente com auditorias internas e externas, investigações e apurações conduzidas pela Abrig ou por autoridades competentes;

4.1.19. Comunicar imediatamente qualquer tentativa de coação, solicitação indevida ou pressão para a prática de ato ilícito ou antiético;

4.1.20. Atuar com diligência e responsabilidade na representação institucional da Abrig, inclusive em ambientes digitais e redes sociais, preservando sua imagem e reputação;

4.1.21. Participar de treinamentos e iniciativas de capacitação relacionados à ética, integridade, governança e conformidade, contribuindo para o contínuo aprimoramento do programa de integridade da entidade;

4.1.22. Adotar postura preventiva na identificação de riscos éticos, reputacionais, regulatórios ou legais, colaborando para o fortalecimento dos mecanismos de governança e controle interno da Abrig.

## **5. Conflito de Interesses**

Conflito de interesses é a situação em que interesses pessoais, profissionais, financeiros, familiares ou de qualquer outra natureza possam influenciar — ou aparentar influenciar — o exercício imparcial, independente e objetivo de uma função institucional. Ele surge quando o dever de agir em benefício da organização, do associado ou do interesse público se vê tensionado por um interesse particular que possa comprometer a integridade da decisão.

No contexto institucional, o conflito de interesses não pressupõe, necessariamente, a existência de ilegalidade ou má-fé. Trata-se, antes, de uma situação de risco ético e reputacional, que pode afetar a credibilidade da entidade e a confiança depositada por seus stakeholders. Por isso, a simples possibilidade de comprometimento da imparcialidade já é suficiente para exigir cautela e tratamento adequado.

A adequada gestão de conflitos de interesses é elemento essencial de programas de integridade e de boas práticas de governança. Identificar, declarar e tratar essas

situações de forma transparente protege a instituição, seus dirigentes e colaboradores, assegurando que as decisões sejam tomadas com base em critérios técnicos, objetivos e alinhados ao interesse institucional.

#### **A. O que deve ser feito ao se deparar com conflito de interesses**

Ao identificar uma situação de conflito — ainda que apenas potencial ou aparente — o primeiro dever é comunicá-la imediatamente ao superior hierárquico, à instância de governança competente ou ao canal indicado nas normas internas. A transparência é a medida central para prevenir questionamentos futuros e mitigar riscos.

Em seguida, deve-se abster de participar de qualquer deliberação, decisão ou ato relacionado ao tema que gerou o conflito, até que a situação seja formalmente analisada e orientada pela instância competente. A declaração formal do conflito e o registro da providência adotada são medidas recomendáveis para fins de rastreabilidade e proteção institucional.

Por fim, a organização deve avaliar o caso concreto e definir as medidas adequadas, que podem incluir afastamento da decisão, substituição do responsável, criação de barreiras informacionais ou outras providências compatíveis com a gravidade da situação. O tratamento adequado reforça a cultura de integridade e preserva a confiança na atuação institucional.

##### **(i). Conflito real**

O conflito real ocorre quando o interesse particular efetivamente interfere ou influencia a decisão ou atuação do agente. Nesse caso, há incompatibilidade concreta entre o dever institucional e o interesse privado, gerando comprometimento objetivo da imparcialidade.

Trata-se da forma mais grave de conflito, pois há efetivo prejuízo à independência da decisão, podendo resultar em responsabilidade administrativa, civil ou até penal, conforme o caso. Exemplos incluem participar de decisão que beneficie empresa da qual se é sócio ou familiar direto.

O conflito real exige imediata declaração e afastamento do agente envolvido, além de eventual apuração interna para verificar impactos e responsabilidades, especialmente se já tiver ocorrido decisão influenciada pelo interesse particular.

## **(ii). Conflito potencial**

O conflito potencial é aquele que ainda não se concretizou, mas que pode vir a ocorrer em razão de circunstâncias que criam risco razoável de comprometimento da imparcialidade. Existe a possibilidade futura de colisão entre interesses institucionais e interesses privados.

Embora não haja interferência efetiva no momento, a manutenção da situação pode evoluir para conflito real caso não seja tratada preventivamente. Por exemplo, iniciar tratativas institucionais com empresa na qual um colaborador pretende futuramente trabalhar.

A gestão adequada do conflito potencial envolve monitoramento, comunicação prévia e, se necessário, adoção de medidas preventivas, como restrição de acesso a determinadas informações ou redistribuição de responsabilidades.

## **(iii). Conflito aparente**

O conflito aparente ocorre quando, ainda que não exista influência real ou potencial sobre a decisão, a situação é capaz de gerar dúvida razoável, perante terceiros, quanto à imparcialidade do agente. Aqui, o foco está na percepção externa e no risco reputacional.

Mesmo que não haja vantagem indevida ou benefício concreto, a mera aparência de favorecimento pode comprometer a credibilidade da instituição e a confiança pública. Em matéria de integridade, a percepção é tão relevante quanto a realidade fática.

Por isso, o conflito aparente também deve ser declarado e tratado com transparência, adotando-se medidas que afastem qualquer dúvida quanto à lisura da atuação, preservando a reputação institucional e a confiança nas decisões tomadas.

### 5.1 São deveres dos Conselheiros, Dirigentes, Empregados e Colaboradores da Abrig

5.1.1. Agir com integridade, em todas as situações, e prevenir a ocorrência de conflitos de interesses;

5.1.2. Utilizar os bens e as instalações, de acordo com os interesses da Abrig, abstendo-se de fazê-lo, com fins alheios às finalidades autorizadas;

5.1.3. Utilizar os sistemas de comunicação interna, especialmente o sistema eletrônico de dados, de acordo com os interesses da entidade, abstendo-se de fazê-lo para fins particulares, além dos limites impostos pela razoabilidade e respeitando as regras de convivência impostas pela Abrig;

5.1.4. Não utilizar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais;

5.1.5. Não manifestar, em nome da Abrig, opiniões, ideias ou propostas pessoais, por qualquer meio de comunicação, ressalvada a Diretoria Executiva, em razão de sua competência funcional e membros do Conselho Superior, mediante autorização formal da maioria do colegiado ou da Diretoria;

5.1.6. Respeitar, nas atividades diárias, o caráter laico e apartidário da Abrig;

5.1.7. Envidar os esforços possíveis para que nenhuma espécie de benefício indevido seja recebida de terceiros;

5.1.8. Não aceitar vantagens, para si ou para outrem, originadas do acesso privilegiado a informações, inclusive na condução de negociações em favor da Abrig, mesmo que não gerem prejuízo direto à entidade;

5.1.9. Abster-se de utilizar prerrogativas, conferidas por cargo ou função, para induzir ou coagir outrem à infringir qualquer norma da Abrig ou dispositivo deste Código.

## **6. Brindes, Presentes e Hospitalidades**

### **A. Conceito e Diretrizes Gerais**

Para os fins deste Código, consideram-se brindes os itens de caráter institucional, distribuídos a título de cortesia, sem valor comercial relevante e amplamente ofertados como material promocional (ex.: canetas, agendas, blocos de anotação, calendários ou itens com logomarca da organização ofertante). Presentes são bens ou vantagens oferecidos a alguém de forma individualizada, com valor econômico e potencial caráter personalíssimo (ex.: eletrônicos, vinhos, obras de arte, ingressos). Hospitalidades correspondem a cortesias relacionadas a deslocamento, alimentação, hospedagem, participação em eventos, seminários, congressos ou reuniões institucionais.

A aceitação ou oferta de brindes, presentes e hospitalidades deverá observar os princípios da legalidade, moralidade, transparência, razoabilidade, proporcionalidade e integridade, sendo vedada sempre que possa configurar, ainda que em tese, promessa, oferta ou concessão de vantagem indevida, especialmente em interações com agentes públicos ou em contextos decisórios sensíveis.

## **6. Brindes, Presentes e Hospitalidades**

### **(i). Brindes Institucionais**

É permitida a aceitação e oferta de brindes de natureza estritamente institucional e de baixo valor econômico, distribuídos de forma generalizada, sem direcionamento individual e sem expectativa de contrapartida. Exemplos admitidos incluem materiais promocionais entregues em eventos públicos, congressos ou reuniões institucionais, como canetas, cadernos, pastas ou itens similares com identidade visual da organização.

Não serão admitidos brindes que, embora rotulados como tal, possuam valor relevante ou caráter personalíssimo, como relógios, acessórios de alto valor, equipamentos eletrônicos ou quaisquer bens que extrapolem o padrão usual de cortesia institucional.

### **(ii). Presentes**

É vedada a oferta ou o recebimento de presentes que possam influenciar, ou aparentar influenciar, decisão institucional, gerar favorecimento indevido ou comprometer a independência e imparcialidade do destinatário.

Presentes de valor significativo, oferecidos de forma individualizada, devem ser recusados ou, se não for possível a recusa imediata, comunicados formalmente à instância competente para deliberação quanto à destinação adequada.

Como exemplo de conduta vedada, menciona-se o envio de item de alto valor a dirigente ou colaborador que participe de processo decisório envolvendo interesse do ofertante. Em caso de dúvida quanto à adequação do presente, deve prevalecer o dever de transparência e consulta prévia à área responsável por integridade ou à governança da entidade.

### (iii). **Hospitalidades**

A oferta ou aceitação de hospitalidades deve estar vinculada a finalidade institucional legítima, como participação em eventos técnicos, reuniões de trabalho, audiências públicas ou fóruns setoriais, devendo ser compatível com padrões razoáveis de mercado. Despesas com alimentação moderada em reunião de trabalho ou inscrição em seminário técnico podem ser admitidas, desde que não configurem vantagem indevida.

São vedadas hospitalidades que incluam custeio de viagens de lazer, extensão de benefícios a familiares, hospedagens de luxo desproporcionais ou entretenimento sem relação com atividade institucional. Interações com agentes públicos exigem observância redobrada da legislação específica, inclusive quanto a limites e vedações aplicáveis.

## **B. Transparência e Procedimentos**

Toda oferta ou recebimento de brindes, presentes ou hospitalidades que ultrapasse o padrão usual de cortesia institucional deverá ser previamente comunicada ou, quando não possível, reportada imediatamente à instância competente, para registro e avaliação. A omissão na declaração poderá caracterizar infração ética.

Em qualquer hipótese, deve prevalecer o critério da prudência: se a situação puder gerar dúvida quanto à integridade da conduta ou à reputação da entidade, a orientação será pela recusa ou pela formalização da consulta prévia. A proteção da credibilidade institucional deve sempre se sobrepor a eventuais conveniências individuais.

6.1. Os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores da Abrig, para preservar a isenção, comprometem-se a:

6.1.2. Não solicitar, aceitar ou oferecer, sob qualquer circunstância:

a) valor monetário, e

b) vantagem de qualquer natureza, para si ou terceiros, nos contatos com superiores hierárquicos, patrocinadores ou fornecedores, que possa conflitar com o desempenho isento de suas funções e responsabilidades junto à Abrig.

6.1.3. Oferecer, em nome da Abrig, brindes e presentes para agente público, observando os limites existentes na legislação local e nas regras e políticas da instituição daquele que receberá a cortesia.

## **7. Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral**

### **7.1. Compromisso Institucional**

A Abrig reafirma seu compromisso com a manutenção de ambiente institucional seguro, respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de violência, intimidação ou constrangimento. Não será tolerada nenhuma conduta que configure assédio moral ou sexual, independentemente da posição hierárquica do agente, da natureza do vínculo ou do local em que a conduta ocorra, inclusive em ambientes virtuais ou eventos externos.

A prevenção e o combate ao assédio constituem dever institucional e individual, devendo todos agir com urbanidade, respeito à dignidade da pessoa humana e observância aos princípios da igualdade, não discriminação e integridade.

### **7.2. Conceito de Assédio Moral**

Configura-se assédio moral a conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que exponha pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias ou intimidatórias no ambiente de trabalho ou institucional, com o objetivo ou efeito de degradar as condições de atuação, atingir sua dignidade ou prejudicar sua integridade psíquica.

São exemplos de assédio moral: desqualificação pública reiterada; atribuição de tarefas incompatíveis com a função com intuito de humilhar; isolamento deliberado; ameaças veladas; cobrança excessiva e desproporcional com intuito de constrangimento; divulgação de informações depreciativas; ou qualquer comportamento que produza ambiente hostil ou degradante.

A caracterização do assédio moral independe da existência de dano material, bastando a comprovação de conduta abusiva que afete a dignidade ou a integridade emocional da vítima.

### 7.3. Conceito de Assédio Sexual

Configura-se assédio sexual toda conduta de natureza sexual, verbal ou física, indesejada pela pessoa destinatária, que tenha como finalidade ou efeito constranger, intimidar, obter vantagem ou favorecimento sexual, ou criar ambiente ofensivo, hostil ou constrangedor.

O assédio sexual pode ocorrer mediante chantagem (quando há exigência de vantagem sexual vinculada a benefício ou evitação de prejuízo) ou por intimidação ambiental (comentários, gestos, insinuações, convites insistentes, envio de mensagens de teor sexual, contato físico inapropriado, entre outros comportamentos indesejados).

A ausência de consentimento ou a manifestação de desconforto da pessoa atingida são elementos centrais para caracterização da conduta, sendo irrelevante eventual alegação de “brincadeira” ou “intenção não ofensiva”.

### 7.4. Procedimento de Prevenção

A Abrig adotará medidas preventivas permanentes, incluindo ações de conscientização, orientação periódica sobre conduta ética, divulgação deste Código e estímulo à cultura de respeito e comunicação segura. Líderes e gestores possuem responsabilidade adicional na promoção de ambiente saudável e na atuação imediata diante de qualquer indício de comportamento inadequado.

É dever de todos intervir de forma responsável ou reportar situações que possam configurar assédio, ainda que como testemunha, contribuindo para a preservação da integridade institucional.

### **7.5. Procedimento de Denúncia e Apuração**

Qualquer pessoa que se considere vítima ou tenha conhecimento de situação de assédio poderá formalizar denúncia por meio dos canais institucionais competentes, inclusive de forma confidencial. A denúncia deverá conter, sempre que possível, descrição dos fatos, datas aproximadas, eventuais testemunhas e outros elementos relevantes.

Recebida a comunicação, será instaurado procedimento de apuração imparcial, assegurados o contraditório e a ampla defesa, preservando-se a confidencialidade das informações e a proteção contra retaliações. Medidas cautelares poderão ser adotadas quando necessárias para resguardar as partes envolvidas e a integridade do ambiente institucional.

Comprovada a ocorrência de assédio, serão aplicadas as sanções cabíveis nos termos deste Código e das normas internas, sem prejuízo de eventual comunicação às autoridades competentes, quando aplicável. Retaliações contra denunciantes de boa-fé constituem infração ética grave e sujeitam o infrator às medidas disciplinares pertinentes.

## **8. Diversidade e Inclusão**

### **8.1. Compromisso Institucional**

A Abrig reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente institucional pautado no respeito, na dignidade da pessoa humana, na igualdade de oportunidades e na valorização da diversidade. A pluralidade de experiências, perspectivas e trajetórias fortalece a atuação institucional, amplia a qualidade do debate e contribui para decisões mais éticas, equilibradas e representativas.

A entidade repudia qualquer forma de discriminação, preconceito ou exclusão, comprometendo-se a assegurar que suas relações internas e externas sejam conduzidas com urbanidade, civilidade e respeito mútuo, em consonância com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

## 8.2. Não Discriminação

É vedada qualquer prática discriminatória em razão de origem, raça, cor, etnia, nacionalidade, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, religião, convicção filosófica ou política, condição física, mental ou psíquica, estado civil, condição socioeconômica ou qualquer outra característica pessoal.

Todos os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores devem abster-se de adotar condutas, expressões, manifestações ou comportamentos que possam configurar preconceito, exclusão ou tratamento desigual injustificado, seja no ambiente físico, seja em meios digitais ou redes sociais quando vinculados à atuação institucional.

A violação às diretrizes de não discriminação poderá ensejar responsabilização nos termos deste Código, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

## 8.3. Igualdade de Oportunidades

A Abrig compromete-se a assegurar igualdade de oportunidades em seus processos institucionais, inclusive na seleção de colaboradores, designação de funções, participação em comissões, grupos de trabalho e eventos, observados critérios objetivos, técnicos e meritocráticos.

Decisões relativas à atuação institucional deverão basear-se exclusivamente em critérios de competência, qualificação, desempenho e alinhamento aos valores da entidade, vedada qualquer forma de favorecimento pessoal ou discriminação indevida.

A promoção da equidade implica reconhecer desigualdades estruturais e atuar de forma responsável para garantir tratamento justo e condições equilibradas de participação.

## 8.4. Respeito à Pluralidade e Ambiente Saudável

A Abrig reconhece e valoriza a pluralidade de ideias, opiniões e posicionamentos, especialmente no contexto das atividades de Relações Institucionais e Governamentais,

nas quais o diálogo e o debate qualificado são essenciais. Divergências deverão ser tratadas com respeito, fundamento técnico e espírito colaborativo.

Espera-se de todos postura profissional, linguagem adequada e comportamento compatível com a manutenção de ambiente seguro, inclusivo e livre de hostilidade, intimidação ou constrangimento.

A construção de um ambiente respeitoso é responsabilidade coletiva e pressupõe empatia, escuta ativa, cooperação e compromisso permanente com os valores éticos e institucionais da Abrig.

### **9. Segurança e Tratamento da Informação**

A segurança e o adequado tratamento das informações constituem pilares essenciais da integridade institucional, da credibilidade da Abrig e da confiança depositada por seus associados, parceiros e pela sociedade. No exercício das atividades de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), a entidade lida com dados estratégicos, institucionais, regulatórios, pessoais e, por vezes, sensíveis, cuja proteção deve observar não apenas os princípios éticos deste Código, mas também a legislação aplicável, especialmente as normas de proteção de dados, de transparência e de responsabilidade administrativa e financeira.

A gestão responsável da informação exige compromisso permanente com a confidencialidade, a integridade, a disponibilidade e a rastreabilidade dos dados, bem como com a veracidade dos registros e comunicações realizadas em nome da entidade. O uso inadequado, o compartilhamento indevido ou a manipulação de informações podem gerar riscos legais, reputacionais e institucionais relevantes, razão pela qual todos os que atuam em nome da Abrig devem adotar postura diligente, prudente e profissional no trato informacional.

Nesse contexto, a proteção da informação não se limita a aspectos tecnológicos, mas envolve também conduta ética, responsabilidade individual e observância rigorosa dos controles internos. Assim, os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores da Abrig, para preservar a isenção e assegurar a conformidade de suas atividades, comprometem-se a observar as diretrizes estabelecidas no item 9.1. e seus desdobramentos.

9.1. Os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores da Abrig, para preservar a isenção, comprometem-se a:

a) proteger a informação, de forma a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade;

b) conduzir as atividades de Relações Institucionais e Governamentais com honestidade e integridade;

c) comunicar-se com agentes públicos e com outros interessados com honestidade;

d) tratar a informação, fornecida a um agente público ou outro interessado, de forma correta e atualizada;

e) manter, dentro das possibilidades, registros internos de reuniões, bem como de audiências com os agentes públicos;

f) preservar a segurança da informação, abstendo-se de tratar de assuntos sigilosos, de uso interno da Abrig, em salas de conversação, redes sociais e aplicativos com acesso pela internet.

g) prestar esclarecimentos fidedignos, quando solicitado, nos prazos estabelecidos, mesmo quando cedido a órgão externo;

h) assegurar que os registros contábeis e as demonstrações financeiras sejam verdadeiros, completos, precisos, claros e em conformidade com a legislação, os princípios e normas de contabilidade, e os controles internos.

## 10. **Fornecedores**

A seleção, contratação e gestão de fornecedores constituem etapas estratégicas para a integridade, sustentabilidade e reputação institucional da Abrig. A realização de due diligence prévia e periódica é instrumento essencial para prevenir riscos legais, financeiros, reputacionais e éticos, especialmente aqueles relacionados à corrupção, fraudes, conflitos de interesses, violações trabalhistas, ambientais e práticas incompatíveis com os princípios deste Código.

A due diligence de fornecedores deve envolver, de forma proporcional ao risco da contratação, a verificação de regularidade jurídica e fiscal, histórico reputacional, eventuais sanções administrativas, aderência a normas anticorrupção e de integridade, cumprimento da legislação trabalhista e ambiental, bem como a existência de políticas internas compatíveis com padrões mínimos de governança e ética. Tal procedimento reforça o compromisso da Abrig com a conformidade normativa e com a prevenção de responsabilidade solidária ou objetiva por atos praticados por terceiros em seu benefício.

A gestão responsável da cadeia de fornecedores não se encerra na fase pré-contratual. É dever institucional acompanhar a execução contratual, exigir cumprimento das obrigações pactuadas e adotar medidas corretivas quando necessário, assegurando que as parcerias firmadas estejam alinhadas aos valores de legalidade, transparência, responsabilidade socioambiental e integridade que norteiam a atuação da Abrig.

10.1. São responsabilidades dos Conselheiros, Dirigentes e Empregados da Abrig:

- a) cuidar para que os contratos com prestadores de serviços e fornecedores estejam em conformidade com os princípios preconizados neste Código;
- b) abster-se de realizar parcerias com empresas que, reconhecidamente, tenham reputação duvidosa, além de outras que adotem ou incentivem práticas de trabalho escravo ou forçado, que se utilizem ilegalmente do trabalho infantil, desrespeitem os Estatutos do Idoso, da Criança e do Adolescente ou, ainda, desrespeitem as normas ambientais e do trabalho;
- c) cumprir e zelar pelo cumprimento integral de todas as obrigações contratuais assumidas, estabelecendo uma relação de parceria ética, transparente e responsável com o fornecedor de produtos ou serviços da Abrig;
- d) buscar os melhores resultados para a Abrig e disponibilizar informações atualizadas sobre contratação e gestão de contratos, por meio de comunicação transparente e oportuna, que permita o acompanhamento das atividades e da performance institucional, obedecendo aos procedimentos legais e internos aplicáveis.

- e) realizar, previamente à contratação e de forma periódica, procedimentos de due diligence proporcionais ao grau de risco do fornecedor, incluindo verificação de regularidade fiscal, trabalhista e reputacional, bem como eventual histórico de sanções administrativas ou judiciais;
- f) assegurar que os contratos contenham cláusulas anticorrupção, de integridade, de proteção de dados, de confidencialidade e de responsabilidade socioambiental, prevendo mecanismos de rescisão em caso de descumprimento;
- g) avaliar e monitorar continuamente a execução contratual, inclusive quanto à qualidade dos serviços prestados, ao cumprimento de prazos e à observância das obrigações legais e éticas assumidas;
- h) comunicar imediatamente às instâncias competentes qualquer indício de irregularidade, descumprimento contratual, prática ilícita ou conduta incompatível com este Código por parte de fornecedores ou parceiros;
- i) abster-se de participar de processos de seleção ou gestão contratual quando houver conflito de interesses, real, potencial ou aparente, declarando formalmente a situação;
- j) garantir que os processos de contratação observem critérios objetivos, técnicos e transparentes, vedada qualquer forma de favorecimento pessoal ou direcionamento indevido;
- k) exigir dos fornecedores postura compatível com as normas de prevenção à corrupção, à fraude, à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, especialmente quando atuarem em nome ou em benefício da Abrig;
- l) promover, sempre que cabível, a orientação dos fornecedores acerca dos princípios e diretrizes deste Código, incentivando a adoção de práticas alinhadas ao programa de integridade da Abrig;
- m) manter documentação organizada e registros adequados dos processos de contratação, avaliação e fiscalização de contratos, assegurando rastreabilidade e accountability.

## 11. **Uso de Recursos e Patrimônio da Entidade**

### 11.1. Princípios Gerais

Os recursos financeiros, bens materiais, ativos intangíveis, informações, estrutura física, sistemas tecnológicos e demais patrimônios da Abrig devem ser utilizados exclusivamente para fins institucionais, em conformidade com o Estatuto Social, este Código e as normas internas aplicáveis. A gestão responsável do patrimônio é dever de todos os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores, devendo pautar-se pelos princípios da legalidade, economicidade, eficiência, transparência e accountability.

A adequada administração dos recursos contribui para a sustentabilidade institucional, para a credibilidade da entidade e para o cumprimento de sua missão.

### 11.2. Uso Adequado de Bens e Recursos Financeiros

É dever de todos zelar pela conservação e uso racional dos bens da Abrig, incluindo equipamentos, mobiliário, instalações, sistemas de tecnologia da informação, marcas, logotipos e demais ativos institucionais.

Os recursos financeiros deverão ser aplicados de forma responsável, planejada e compatível com as finalidades estatutárias da entidade, observando-se os controles internos, as normas contábeis, o orçamento aprovado e os procedimentos de autorização vigentes. Despesas devem ser justificadas, documentadas e compatíveis com os objetivos institucionais.

É vedado realizar despesas, assumir compromissos financeiros ou firmar contratos em nome da Abrig sem a devida competência, autorização formal ou observância dos procedimentos internos estabelecidos.

### 11.3. Prestação de Contas e Transparência

A gestão de recursos deve ser acompanhada de registros contábeis fidedignos, completos, claros e tempestivos, permitindo a rastreabilidade das operações e a adequada fiscalização pelos órgãos de governança competentes.

A prestação de contas deve refletir, com exatidão, a realidade financeira e patrimonial da entidade, sendo vedada qualquer forma de omissão, manipulação ou registro inadequado de informações. Todos os responsáveis por atos de gestão financeira devem colaborar com auditorias internas e externas, bem como com solicitações de esclarecimento formuladas pelos órgãos competentes da Abrig.

#### 11.4. Proibição de Uso Indevido

É expressamente proibido utilizar recursos, bens ou a estrutura da Abrig para fins particulares, político-partidários, eleitorais, comerciais ou quaisquer outros alheios às finalidades institucionais, salvo quando expressamente autorizado e em conformidade com a legislação aplicável.

Também constitui infração ética o uso indevido da marca, da imagem institucional ou da condição de representante da Abrig para obtenção de vantagem pessoal ou de terceiros.

O descumprimento das disposições deste tópico poderá ensejar responsabilização nos termos deste Código, sem prejuízo das medidas administrativas, civis ou penais cabíveis.

### 12. Denúncias

#### 12.1. Disposições Gerais

A Abrig mantém canais formais, acessíveis e seguros para o recebimento de denúncias relacionadas ao descumprimento deste Código de Ética e Conduta, das normas internas ou da legislação aplicável. O sistema de denúncias constitui instrumento essencial de integridade institucional, prevenção de irregularidades e fortalecimento da cultura ética.

As denúncias deverão ser encaminhadas ao Conselho de Ética da Abrig por meio dos canais oficiais disponibilizados no site da entidade, quais sejam:

- a) e-mail institucional;
- b) formulário eletrônico em página própria na internet;
- c) telefone;
- d) correspondência escrita (carta);
- e) comunicação presencial, mediante agendamento.

A Abrig poderá, ainda, manter canal que permita o envio de denúncia de forma identificada ou anônima, conforme previsto em suas normas internas.

#### 12.2. Requisitos da Denúncia:

A denúncia deverá conter, sempre que possível:

- a) identificação do suposto autor da irregularidade;
- b) descrição clara, objetiva e verídica dos fatos;
- c) indicação de data, local e circunstâncias da ocorrência;
- d) apresentação ou indicação de provas, documentos ou testemunhas que possam contribuir para a apuração.

Não serão admitidas denúncias sabidamente falsas, realizadas de má-fé ou com intuito de prejudicar terceiros, as quais poderão ensejar responsabilização nos termos deste Código.

#### 12.3. Sigilo, Proteção e Não Retaliação

A Abrig assegura o tratamento confidencial das denúncias recebidas, preservando a identidade do denunciante, quando informada, bem como as informações sensíveis relacionadas aos fatos narrados. O sigilo será mantido na medida necessária para a adequada apuração, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

É expressamente vedada qualquer forma de retaliação, intimidação, discriminação ou prejuízo contra o denunciante que atue de boa-fé, ainda que os fatos relatados não venham a ser confirmados. A prática de retaliação constitui infração ética grave, sujeita às sanções cabíveis.

#### 12.4. Apuração e Providências

Recebida a denúncia, o Conselho de Ética procederá à análise preliminar de admissibilidade e, sendo o caso, instaurará procedimento de apuração, garantindo imparcialidade, confidencialidade e respeito aos direitos das partes envolvidas.

Concluída a apuração, poderão ser adotadas medidas corretivas, disciplinares ou institucionais compatíveis com a gravidade dos fatos, sem prejuízo de eventual comunicação às autoridades competentes, quando aplicável. O processo deverá observar critérios de razoabilidade, proporcionalidade e fundamentação das decisões.

### **13. Comunicação Institucional e Representação**

#### 13.1. Princípios Gerais

A comunicação institucional da Abrig deve ser pautada pela veracidade, clareza, transparência, responsabilidade e alinhamento com seus valores e objetivos estatutários. Toda manifestação pública realizada em nome da entidade deve preservar sua credibilidade, reputação e coerência institucional, observando as diretrizes internas e a legislação aplicável.

A comunicação é instrumento estratégico de relacionamento com associados, autoridades, imprensa e sociedade, devendo refletir postura técnica, ética e institucionalmente responsável.

#### 13.2. Comunicação com a Imprensa

O relacionamento com veículos de comunicação deve ser conduzido exclusivamente por porta-vozes oficialmente designados ou por aqueles expressamente autorizados pela Presidência ou pela Diretoria.

Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores não deverão conceder entrevistas, prestar informações ou emitir opiniões em nome da Abrig sem autorização prévia. Caso sejam procurados pela imprensa, deverão encaminhar a demanda aos responsáveis pela comunicação institucional.

As informações fornecidas à imprensa devem ser precisas, objetivas, verificáveis e compatíveis com as posições institucionais formalmente aprovadas, sendo vedada a divulgação de dados confidenciais ou estratégicos.

#### 13.3. Posicionamentos Públicos

Os posicionamentos públicos da Abrig, inclusive em eventos, audiências, seminários, publicações técnicas ou meios digitais, devem refletir decisões previamente deliberadas pelas instâncias competentes da entidade.

É vedado utilizar o nome, a marca ou a condição de integrante da Abrig para manifestar opiniões pessoais como se fossem posicionamentos institucionais. Quando houver manifestação individual em tema relacionado à atuação da entidade, deverá ficar claro que se trata de opinião pessoal, não representando a posição oficial da Abrig.

#### 13.4. Representação Institucional

A representação institucional da Abrig perante órgãos públicos, entidades privadas, fóruns técnicos, conselhos, comissões e demais espaços de interlocução deverá ser exercida exclusivamente por representantes formalmente designados.

O representante institucional deve atuar com urbanidade, preparo técnico, responsabilidade e alinhamento às diretrizes estratégicas da entidade, preservando sua imagem e atuando em estrita observância aos princípios da legalidade, integridade e prevalência do interesse institucional.

O descumprimento das diretrizes de comunicação e representação poderá ensejar responsabilização nos termos deste Código e das normas internas aplicáveis.

### **14. Relação com o Poder Público e Atuação em RIG**

#### 14.1. Diretrizes Gerais para Atuação em Relações Institucionais e Governamentais (RIG)

A atuação da Abrig perante o Poder Público deve ser conduzida de forma legítima, técnica, transparente e ética, observando rigorosamente a legislação vigente e os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. As atividades de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) devem ter por finalidade a defesa de interesses institucionais lícitos, a contribuição qualificada ao debate regulatório e o fortalecimento do ambiente democrático.

Os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores que representem a Abrig em interações com agentes públicos deverão agir com independência, boa-fé, clareza de propósitos e estrita observância às normas que regem a administração pública e a atuação institucional.

## 14.2. Observância à Lei Anticorrupção e Vedação de Vantagens Indevidas

É obrigatória a observância integral da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), da Lei de Improbidade Administrativa, da Lei de Conflito de Interesses e demais normas aplicáveis. É expressamente vedado oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público ou a terceiro a ele relacionado, com a finalidade de influenciar ato ou decisão.

Também é proibida qualquer conduta que possa caracterizar favorecimento indevido, tráfico de influência, uso de informação privilegiada ou obtenção de benefício institucional ou pessoal por meio ilícito ou antiético.

## 14.3. Registro e Transparência das Interações

Sempre que possível e compatível com as normas aplicáveis, as interações institucionais com agentes públicos deverão ser registradas internamente, assegurando rastreabilidade, transparência e adequada prestação de contas.

As comunicações e informações prestadas devem ser verdadeiras, atualizadas e tecnicamente fundamentadas, vedada qualquer omissão ou distorção que possa induzir a erro. A transparência é elemento essencial para a legitimidade da atuação em RIG e para a preservação da reputação institucional.

## 15. **Prevenção e Combate à Corrupção e Fraudes**

### 15.1. Compromisso com a Integridade

A Abrig adota política de tolerância zero à corrupção, à fraude e a quaisquer práticas ilícitas ou antiéticas, comprometendo-se com a implementação e o aperfeiçoamento contínuo de mecanismos de prevenção, detecção e resposta a irregularidades.

Todos os integrantes da entidade devem atuar com diligência e responsabilidade, prevenindo riscos de integridade e comunicando imediatamente qualquer indício de irregularidade.

### 15.2. Proibição de Suborno e Propina

É terminantemente proibido oferecer, prometer, pagar ou autorizar pagamento de suborno, propina, comissão ilícita ou qualquer vantagem indevida, seja a agente público ou a representante da iniciativa privada, com o objetivo de obter ou manter negócio, vantagem ou favorecimento.

A vedação aplica-se tanto a pagamentos diretos quanto indiretos, inclusive por meio de terceiros, consultores, intermediários ou parceiros comerciais.

### 15.3. Lavagem de Dinheiro e Integridade Financeira

É vedada qualquer participação, direta ou indireta, em operações que possam caracterizar ocultação ou dissimulação de origem de recursos ilícitos. Todos os pagamentos e recebimentos deverão possuir origem e destinação lícitas, devidamente documentadas e registradas nos sistemas contábeis da entidade.

Transações financeiras atípicas, incompatíveis com a atividade institucional ou sem justificativa adequada deverão ser objeto de análise e comunicação às instâncias competentes.

### 15.4. Fraude Documental ou Contábil

É proibida qualquer forma de falsificação, adulteração, omissão ou manipulação de documentos, registros contábeis, relatórios financeiros ou informações institucionais. Os registros devem refletir com exatidão a realidade dos fatos e das operações realizadas.

A manutenção de controles internos eficazes é responsabilidade compartilhada, devendo todos colaborar com auditorias e procedimentos de verificação.

### 15.5. Responsabilidade da Pessoa Jurídica

Nos termos da legislação aplicável, a pessoa jurídica pode ser responsabilizada objetivamente por atos lesivos praticados em seu interesse ou benefício. Por essa razão, todos os que atuam em nome da Abrig devem adotar postura preventiva e diligente, evitando condutas que possam gerar responsabilização administrativa, civil ou reputacional à entidade.

O descumprimento das disposições deste tópico sujeitará o infrator às penalidades previstas neste Código, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

## 16. Responsabilidades

### 16.1. Responsabilidade

Os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores respondem por ações ou omissões praticadas no exercício de suas funções que violem este Código, o Estatuto Social, o Regimento Interno, as Práticas Recomendadas, as políticas e os normativos internos da Abrig, bem como a legislação aplicável, especialmente quando tais condutas causem ou possam causar prejuízos materiais, institucionais, reputacionais ou de imagem à entidade.

A responsabilização poderá ocorrer independentemente da existência de dano efetivo, sempre que caracterizada infração ética ou descumprimento normativo, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil, administrativa ou penal cabível.

### 16.2. Penalidades

O descumprimento das disposições deste Código e demais normas internas sujeitará o infrator à aplicação de penalidades proporcionais à gravidade da conduta, à extensão do dano, à reincidência e às circunstâncias atenuantes ou agravantes verificadas no caso concreto, podendo consistir em:

- a) advertência verbal ou escrita;
- b) suspensão;
- c) exclusão dos quadros associativos;
- d) demissão, com ou sem justa causa, quando aplicável;
- e) recomendação de medidas corretivas ou de aprimoramento de conduta.

A aplicação das penalidades observará os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e individualização da sanção.

### 16.3. Competência e Instauração do Processo

A apuração de eventual infração ética será conduzida pelo Conselho de Ética, mediante instauração de procedimento próprio, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

#### 16.4. Direito de Defesa e Produção de Provas

Instaurado o procedimento, o denunciado será formalmente notificado para apresentar manifestação no prazo de 15 (quinze) dias.

O denunciante, o denunciado e o próprio Conselho de Ética poderão apresentar ou requerer a produção de provas documentais e outros elementos que contribuam para o esclarecimento dos fatos. O Conselho poderá, ainda, determinar a realização de diligências, oitivas, análises técnicas ou solicitar parecer de especialista, quando entender necessário à adequada instrução do processo.

Concluída a fase de instrução, o denunciado será novamente oficiado para manifestação final no prazo de 15 (quinze) dias, caso haja produção de novas provas ou elementos relevantes.

#### 16.5. Decisão e Providências

Encerrada a instrução, o Conselho de Ética deliberará de forma fundamentada quanto à procedência ou improcedência da denúncia. Sendo reconhecida a infração, será aplicada a penalidade cabível dentre aquelas previstas neste Código ou em normativos internos.

O Conselho de Ética poderá, ainda, expedir recomendações institucionais, propor medidas de aprimoramento de governança e sugerir ao Presidente a edição de normas complementares, interpretativas ou orientadoras, visando ao fortalecimento contínuo do programa de integridade e da cultura ética da Abrig.

### 17. **Treinamento e Cultura de Integridade**

#### 17.1. Compromisso com a Cultura Ética

A Abrig reconhece que a efetividade deste Código depende da construção contínua de uma cultura de integridade, baseada no exemplo da liderança, na conscientização permanente e na internalização dos valores institucionais por todos os seus integrantes. A ética não deve ser compreendida apenas como regra formal, mas como prática cotidiana incorporada às decisões e às relações institucionais.

A promoção da cultura de integridade envolve ações preventivas, educativas e orientativas, destinadas a fortalecer a governança, reduzir riscos e assegurar que todos compreendam suas responsabilidades individuais e coletivas.

### 17.2. Capacitação Periódica

A Abrig promoverá, de forma periódica, treinamentos, workshops, palestras ou outras iniciativas de capacitação voltadas à disseminação dos princípios deste Código, à prevenção de conflitos de interesses, à observância das normas anticorrupção, à proteção de dados, à prevenção de assédio e às boas práticas de governança.

A participação nas atividades de capacitação poderá ser obrigatória para Conselheiros, Dirigentes, Empregados e Colaboradores, conforme definido pela entidade, constituindo dever funcional o compromisso com o aprendizado contínuo e a atualização sobre temas de integridade.

### 17.3. Divulgação do Código

Este Código será amplamente divulgado nos canais institucionais da Abrig, inclusive em seu site oficial, e disponibilizado a todos os seus destinatários. A entidade deverá assegurar que novos integrantes tenham acesso ao documento no momento de seu ingresso, recebendo as orientações necessárias quanto ao seu conteúdo e aplicação.

A transparência na divulgação reforça o compromisso público da Abrig com a ética e permite que associados, parceiros e sociedade conheçam os padrões de conduta adotados pela entidade.

### 17.4. Compromisso Formal de Adesão

Os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores deverão declarar formalmente ciência e compromisso com o cumprimento das disposições deste Código, por meio de termo de adesão ou instrumento equivalente.

A assinatura do termo de compromisso não exime o dever de observância integral das normas aqui estabelecidas, nem afasta a responsabilização por eventual descumprimento, constituindo instrumento de reforço à responsabilidade individual e à consolidação da cultura de integridade da Abrig.

## 18. Disposições Finais

18.1. Os documentos que subsidiam este Código poderão ser revisados ordinariamente a cada três anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo, sempre que houver alteração legislativa, regulatória, estatutária ou quando identificada necessidade de aprimoramento das práticas de governança e integridade da Abrig.

18.2. O Conselho de Ética é o responsável por propor a atualização do Código de Conduta, interpretar suas disposições, dirimir dúvidas quanto à sua aplicação e promover a efetividade dos documentos que o subsidiam, podendo, para tanto, sugerir normas complementares, orientações interpretativas e guias de boas práticas.

18.3. A aprovação e a atualização do Código de Conduta serão deliberadas pela Assembleia Geral, observados os quóruns e procedimentos previstos no Estatuto Social.

18.4. As alterações aprovadas entrarão em vigor na data de sua publicação oficial nos canais institucionais da Abrig, salvo disposição expressa em contrário, devendo ser amplamente divulgadas a todos os Conselheiros, Dirigentes, Associados, Empregados e Colaboradores.

18.5. Todos os destinatários deste Código deverão declarar ciência e compromisso de cumprimento de suas disposições, na forma estabelecida pela Abrig, podendo ser exigida formalização por meio de termo de adesão ou instrumento equivalente.

18.6. A eventual tolerância quanto ao descumprimento de qualquer disposição deste Código não constituirá renúncia, novação ou precedente vinculante, não impedindo a aplicação das medidas cabíveis em situações futuras.

18.7. Os casos omissos serão analisados pelo Conselho de Ética, à luz dos princípios da legalidade, integridade, razoabilidade, proporcionalidade e interesse institucional, podendo ser submetidos à deliberação da Diretoria ou da Assembleia Geral, quando a matéria assim o exigir.

18.8. Este Código deverá ser interpretado de forma sistemática e integrada às demais normas internas da Abrig, à legislação aplicável e às melhores práticas de governança e compliance, prevalecendo sempre os princípios de ética, transparência e proteção da reputação institucional.

Este Código de Ética e Conduta representa o compromisso institucional permanente da Abrig com a integridade, a transparência, a responsabilidade e a excelência na atuação em Relações Institucionais e Governamentais. Mais do que um conjunto de normas, este documento consolida valores que orientam decisões, comportamentos e relacionamentos, fortalecendo a credibilidade da entidade e a confiança de seus associados, parceiros e da sociedade.

A observância deste Código é dever de todos os seus destinatários e constitui condição essencial para a preservação da reputação, da legitimidade e da sustentabilidade institucional da Abrig. Ao assumir e praticar os princípios aqui estabelecidos, cada integrante contribui para a construção de uma cultura ética sólida, capaz de atravessar gerações e consolidar a entidade como referência em governança, integridade e responsabilidade pública.

Este Código de Ética e Conduta entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília/DF,



# Abrig

Anos

Associação Brasileira de  
Relações Institucionais  
e Governamentais




Saiba mais:



 [contato@abrig.org.br](mailto:contato@abrig.org.br)

 (61) 3327-0731

 (61) 99690-2919

 SGAN 601, Bloco H, Edifício ION, Salas 1069  
E 1070 - Asa Norte, Brasília/DF, 70830-018