



## **CÓDIGO DE ÉTICA DA ACIBALC**

### **CAPÍTULO I**

#### **DA ABRANGÊNCIA**

Artigo 1º. O presente Código de Ética, de ora em diante denominado simplesmente CE, é um dos instrumentos de realização dos princípios e normas de conduta da ACIBALC e se aplica aos seus dirigentes, assim entendidos seus diretores ou conselheiros, funcionários, associados, colaboradores e terceiros contratados, todos aqui denominados destinatários, no trato das questões que dizem respeito à entidade.

Artigo 2º. O CE deve ser adotado e rigorosamente seguido pelos seus destinatários.

§1º. Visando a sua divulgação e aplicação, será desenvolvido um programa de divulgação para o pleno conhecimento e domínio das condutas esperadas e das inaceitáveis;

§2º. Deve ser providenciada a divulgação a terceiros do Código de Ética, mediante canal apropriado na internet;

§3º. Será disponibilizado arquivo “.PDF” deste CE no site da entidade e enviado por via eletrônica para todos os seus dirigentes, funcionários e associados.

§4º. A critério da Diretoria, será o CE também publicado em formato físico.

### **CAPÍTULO II**

#### **DA FINALIDADE**

Artigo 3º. Constituem finalidades precípuas deste CE:

I - consolidar princípios e critérios éticos adotados pela ACIBALC;

II - contribuir ao aperfeiçoamento dos padrões éticos nas atividades da ACIBALC;

III - preservar a imagem e a reputação da entidade e dos destinatários;

IV - orientar formas de procedimento no exercício de funções ou cargos na entidade;

V - criar mecanismo de consulta geral, destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética dos destinatários;

VI - estimular o intercâmbio de experiências e conhecimentos no campo ético.



### **CAPÍTULO III**

#### **DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Artigo 4º. Constituem princípios fundamentais de atuação da ACIBALC e dos destinatários deste CE:

I - a proteção dos direitos individuais e da dignidade da pessoa humana, da igualdade perante a lei e dos interesses comunitários;

II - a preservação dos mais elevados padrões de idoneidade, devendo prevalecer a impessoalidade, transparência e moralidade em tudo relacionado à ACIBALC;

III - a conduta compatível com os princípios constitucionais, com os preceitos da legislação vigente, das normas e atos regulamentares internos, e disposições deste CE;

IV – a defesa do regime democrático, da livre iniciativa, da livre concorrência e da empresa privada, da valorização do trabalho e do direito de propriedade;

V - a preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado e o uso responsável de recursos naturais ou deles originados, como forma de colaborar com a qualidade de vida e a saúde pública da comunidade;

VI - o contínuo desenvolvimento socioeconômico da comunidade local;

VII - o exercício da atividade profissional com cortesia, urbanidade e eficiência, destacando-se a prática do direito de respostas, mesmo que negativas, às solicitações, de forma adequada, clara, precisa, transparente e dentro dos prazos previamente estabelecidos;

VIII – a promoção do empreendedorismo e inovação com lealdade na competição de mercado, através de relacionamento honesto e justo;

IX - a prática de ações voltadas para a formação e valorização da cidadania por meio do desenvolvimento sustentável em todos os locais em que a entidade esteja inserida;

X - a defesa dos princípios da justiça social, repudiando a exploração das pessoas pelo trabalho, em particular o trabalho infantil e o trabalho forçado, bem como todas as formas de trabalho análogas à escravidão.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DOS DEVERES**

##### **Seção I**

##### **Dos Deveres Gerais**

Artigo 5º. Constitui dever geral dos destinatários deste CE o zelo pelos valores e imagem da ACIBALC e a adoção de postura compatível com essa imagem e com esses valores, comprometendo-se a:



I - agir com probidade, retidão, confiabilidade, lealdade e justiça no trato profissional, reconhecendo e aceitando a diversidade de pessoas que integram a ACIBALC e o universo a ser por ele atendido, pautando as relações internas e externas com respeito absoluto ao ser humano;

II - zelar por sua reputação profissional, respeitando a ética de sua profissão, o espaço ocupacional e a função;

III - tratar colegas, clientes e parceiros com urbanidade e cortesia, sem jamais expressar preconceito de qualquer forma, seja de raça, sexo, cor, idade, gênero ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando-lhes a privacidade e a reputação pessoal e profissional e evitando que interesses de ordem pessoal interfiram nos relacionamentos;

IV - não comercializar nem permutar mercadorias de interesse particular nas dependências da ACIBALC;

V - não se apresentar nas dependências da ACIBALC embriagado ou sob o efeito de drogas;

VI - adotar postura coerente com os princípios da Instituição, quando estiver falando em nome da ACIBALC ou representando-a, pautando suas palavras pelo rigor técnico e suas decisões pela coerência com a missão, os princípios, os objetivos e os procedimentos institucionais;

VII - abster-se, quando a serviço da ACIBALC, de proferir comentários incisivos que demonstrem preferências e/ou repúdio a opções políticas partidárias e/ou religiosas;

VIII - manter sigilo sobre todas as informações da ACIBALC a que tiver acesso;

IX - comunicar qualquer ato de discriminação, humilhação ou preconceito, pressão, prática abusiva ou situação de desrespeito e constrangimento;

X - utilizar adequadamente os equipamentos, computadores e canais de comunicação da ACIBALC, para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, em consonância com os valores observados neste Código;

XI. participar com pontualidade, dedicação e assiduidade das capacitações oferecidas pela ACIBALC.

Artigo 6º. Aquele que tiver conhecimento de conduta contrária aos preceitos deste CE deverá comunicá-la aos seus superiores, ou à Comissão de Ética ou ouvidoria da entidade.

## **Seção II**

### **Dos Deveres dos Dirigentes, Conselheiros e Funcionários da ACIBALC**

Artigo 7º. São deveres gerais dos dirigentes e funcionários da ACIBALC:

I - exercer as prerrogativas do cargo ou função com probidade e atenção aos preceitos deste CE;

II - administrar os recursos de forma racional, com economicidade e transparência, preservando, protegendo e defendendo o patrimônio institucional;

III - ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos;

IV - zelar pelo patrimônio e pela documentação sob sua responsabilidade;

V – desempenhar as atribuições do cargo ou função que ocupe com assiduidade e pontualidade;



- VI - ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;
- VII - utilizar trajes e linguagem adequados, levando sempre em conta o tipo de trabalho a ser executado, o público a ser contactado e os hábitos da região onde realiza suas atividades;
- VIII - relacionar-se com clientes, fornecedores e parceiros de forma estritamente profissional, preservando a isenção necessária ao desempenho de suas funções;
- IX - repelir qualquer tipo de influência estranha ao livre e consciente exercício do seu cargo ou função;
- X - não retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão;
- XI - resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou a éticas, e denunciá-las;
- XII - manifestar-se sobre os casos de impedimento legal e de suspeição por razões particulares ou de foro íntimo;
- XIII - guardar segredo sobre assunto de caráter sigiloso que conheça em razão do cargo ou função, não promovendo qualquer divulgação sem o consentimento do superior hierárquico ou pessoa competente para julgar o caráter sigiloso da informação;
- XIV - facilitar a fiscalização de seus atos ou serviços por quem de direito;
- XV - participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções;
- XVI - não cometer ou contribuir para que se cometam injustiças contra colegas;
- XVII - a cortesia no trato com colegas de profissão ou de outras profissões, fazendo-lhes críticas ou alusões depreciativas ou demeritórias;
- XVIII - não praticar qualquer ato que, direta ou indiretamente, possa prejudicar legítimos interesses de outros empregados ou profissionais;
- XIX - não se aproveitar, nem concorrer para que se aproveitem de ideias, planos ou projetos de autoria de outros colegas ou terceiros, sem a necessária citação ou autorização expressa destes;
- XX - não reivindicar somente para si créditos em um projeto onde outros colegas hajam colaborado;
- XXI - participar dos atos e eventos, quando for obrigatória a sua presença ou quando necessário ou conveniente;
- XXII - comunicar a seus superiores qualquer ato ou fato contrário ao interesse da ACIBALC;
- XXIII - denunciar erro ou infração a este Código de Ética, por meio do canal da Ouvidoria;
- XXIV - divulgar e informar a existência deste CE, estimulando o seu integral cumprimento.



### **Seção III**

#### **Dos Deveres Específicos dos Dirigentes e Conselheiros**

Artigo 8º. Os dirigentes da ACIBALC devem ter plena consciência do relevante papel que lhes cabe para o desenvolvimento institucional, técnico e econômico, social e ético da entidade, bem como de seus deveres para com os associados e a sociedade, competindo-lhes:

I - atuar em defesa dos interesses da entidade e de seus associados, desde que não causem prejuízo ou contrariedade aos interesses públicos;

II - manter relacionamento baseado em comunicação precisa, transparente e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da entidade, bem como na busca por resultados que tragam impactos positivos à ACIBALC;

III - estabelecer modelo de gestão, que deverá ser revisado periodicamente.

### **Seção IV**

#### **Dos Deveres Específicos dos Funcionários**

Artigo 9º. O funcionário da ACIBALC deve ter sempre em vista o bem estar, as adequadas condições de trabalho e o progresso técnico e funcional próprio e dos demais profissionais, sendo tratado com retidão, justiça e humanidade, reconhecendo e respeitando seus direitos, competindo-lhe ainda:

I - ser frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;

II - exercer suas atribuições com rapidez, excelência, e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições;

III - ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura;

IV - manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;

V - cumprir suas tarefas de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem;

XIV - não substituir, por conta própria, empregado em relação de trabalho ainda não encerrado, e não rever ou corrigir o trabalho de colega, sem o seu prévio conhecimento ou sem autorização de superior hierárquico;

XV - difundir os benefícios e as corretas metodologias de sua atividade profissional, em qualquer tempo ou condição;

XVI - receber somente de uma única fonte remuneração, honorário ou compensação pelo mesmo serviço prestado, salvo se, para proceder de modo diverso, tiver consentimento das partes interessadas.



Artigo 10. Os funcionários da ACIBALC, em relação aos associados da entidade e superiores hierárquicos, devem:

- I - prestar seu concurso moral e intelectual;
- II - facilitar a fiscalização do exercício da profissão;
- III - oferecer-lhes o melhor de sua capacidade técnica e profissional, procurando contribuir para a obtenção de máximos benefícios em decorrência de seu trabalho;
- IV - orientar, de preferência de forma expressa, com dados e elementos precisos sobre o que for consultado, após cuidadoso exame.

## **CAPÍTULO V DAS VEDAÇÕES**

### **Seção I**

#### **Das Vedações a Dirigentes, Conselheiros e Funcionários**

Artigo 11. Todos os conselheiros, diretores, funcionários e demais colaboradores deverão exercer suas atividades escolhendo sempre a melhor e mais viável alternativa para o bem comum e para a ACIBALC, protegendo a reputação da Organização de quaisquer conflitos de interesse por constituírem atos incompatíveis e atentatórios ao decoro do cargo ou função, cuja prática caracteriza infração passível de aplicação de sanção disciplinar, sem prejuízo das disposições previstas em lei ou contratos próprios, sendo a eles vedado:

- I - não manter assiduidade e frequência;
- II - dar causa a acúmulo injustificado de serviços ou tarefas sob sua responsabilidade;
- III - não zelar, de qualquer forma, pela celeridade, eficiência e qualidade da prestação dos serviços a que esteja obrigado por força de suas atribuições;
- IV - recusar-se a prestar informações sobre processos ou procedimentos, quando solicitadas pelo interessado, desde que não submetidas a sigilo no interesse de terceiro ou da ACIBALC;
- V - deixar de atender, sem motivo justo, às pessoas que o procurem em razão de suas atribuições;
- VI - perturbar a ordem das reuniões ou sessões dos órgãos ou conselhos da ACIBALC ou a ela relacionados;
- VII - desacatar, por palavras ou por atos de serviço ou de gestão, autoridades e quaisquer outras pessoas com que se relacione em razão do cargo ou função;
- VIII - promover denúncias ou provocar a atuação da Comissão de Ética por motivo indevido;
- IX - exercer atividade profissional proibida por Lei;
- X - recusar-se a desempenhar as funções institucionais para as quais for designado;
- XI - usar de artifício para provocar a redistribuição de processos e outros feitos a seu cargo; XII - deixar, injustificadamente, por ocasião de promoção ou mudança de cargo ou função,



processos ou procedimentos com prazos vencidos ou sem o devido andamento;

XIII - buscar ou acessar, através de qualquer meio, informações sigilosas, sem a devida autorização;

XIV - receber presentes, doações, benefícios, vantagens ou cortesias, para si ou seus familiares, em razão de seu cargo ou funções na entidade; não se considerando como tal para os fins deste inciso os brindes que não tenham valor comercial, distribuídos por entidades de qualquer natureza, a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, que tenham valor módico;

XV - deixar de comparecer injustificadamente às audiências e sessões para as quais se encontrar designado;

XVI - manifestar-se de forma injuriosa contra decisões de dirigentes;

XVII - agredir física ou verbalmente qualquer pessoa enquanto nas dependências da ACIBALC;

XVIII- revidar a agressão verbal ou física, salvo em legítima defesa;

XIX- promover a desordem em qualquer dependência da entidade;

XX- comparecer sob os efeitos da embriaguez nas dependências da entidade;

XXI- praticar incontinência pública escandalosa;

XXII - discriminar, no exercício do cargo ou função, pessoas, por motivo político, ideológico, partidário, religioso, de gênero, étnico, ou qualquer outro;

XXIII - negligenciar os interesses da ACIBALC;

XXIV - exercer, em seu cargo ou função, poder ou autoridade de maneira abusiva ou com finalidade estranha aos interesses da ACIBALC, mesmo que observando as formalidades legais;

XXV - usar os poderes e prerrogativas do cargo ou função, através de qualquer meio, para:

a) constranger ou induzir qualquer pessoa a participar ou cooperar na execução de atividade estranha aos interesses da ACIBALC;

b) influenciar decisões que venham a favorecer interesses alheios aos da entidade;

c) obter, para si ou para outrem, vantagens ou benefícios.

XXVI - deixar de acatar, no plano administrativo, as decisões dos órgãos superiores da ACIBALC;

XXVII - descumprir ou permitir que descumpram o Estatuto, Regimentos e Regulamentos internos, bem assim deliberações dos Conselhos ou determinações da Diretoria;

XXVIII - utilizar, para fins particulares, funcionários, serviços, bens, equipamentos e/ou quaisquer outros recursos exclusivos para o funcionamento e administração da ACIBALC, bem como utilizar a logomarca da ACIBALC para outras atividades profissionais, quando não esteja a serviço da associação ou utilizar os recursos ou as estratégias de comunicação da ACIBALC para promover interesses políticos partidários, particulares ou de terceiros;

XXIX - danificar propositadamente o patrimônio da entidade;

XXX - praticar qualquer ato que coloque em risco a segurança financeira e patrimonial da entidade;



XXXI - alterar ou deturpar o teor de documentos a que tenha acesso ou que deva encaminhar para providências;

XXXII - retirar das dependências da ACIBALC, sem estar autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio da entidade ou sob a sua guarda;

XXXIII - fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu cargo ou função, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XXXIV - revelar publicamente informações ou documentos que não estejam sob a sua esfera de atribuições;

XXXV- revelar publicamente informações ou documentos de que tenha conhecimento por força do exercício de cargo ou função, que possam prejudicar os interesses da ACIBALC e não sejam atentatórios ao interesse público;

XXXVI- revelar publicamente informações ou documentos submetidos a segredo de justiça ou manifestar-se publicamente sobre processo ou procedimento vinculado a outro membro da ACIBALC;

XXXVII- revelar conteúdo de debates ou deliberações de órgãos ou conselhos da entidade os quais estejam cobertos por sigilo;

XXXVIII- valer-se, em proveito próprio ou de terceiros, de informação privilegiada, ainda que após seu desligamento do cargo ou função;

XXXIX- repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, know-how ou informações de propriedade da entidade, ou por ela desenvolvidas ou obtidas;

XL - participar de debates ou entrevistas em que a discussão envolver fatos sigilosos atinentes à entidade ou de atribuição de outro membro da ACIBALC, a menos que autorizado formalmente pelo superior hierárquico competente;

XLI - manifestar-se publicamente para emitir juízo pejorativo acerca da ACIBALC, de seus dirigentes, funcionários ou associados;

XLII - manifestar-se publicamente, por intermédio de rede eletrônica da ACIBALC, de forma ofensiva para com terceiros;

XLIII - gerar despesas para a ACIBALC com benefícios para si ou para terceiros, referentes a viagens, compras de equipamentos, serviços e outras, motivadas por interesses alheios aos institucionais;

XLIV - pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações para si, familiares ou qualquer pessoa, para cumprir suas atividades ou influenciar outro empregado da ACIBALC com o mesmo fim.

XLV - litigar de má-fé contra a ACIBALC;

XLVI - ter atitudes que impliquem assédio de qualquer natureza, provocando constrangimento alheio, ou que criem clima de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo;

XLVII - praticar ou tentar ofender fisicamente qualquer pessoa enquanto dentro das instalações da ACIBALC;

XLVIII - portar qualquer tipo de arma, defensiva ou agressiva no interior dos prédios da entidade;



XLIX - usar ou possuir qualquer substância entorpecente no interior das dependências da entidade;

XLX- praticar furto ou roubo nas dependências da entidade.

## **Seção II**

### **Das Vedações Específicas**

Artigo 12. Aos dirigentes é vedado:

I - exercer na entidade cargo diverso daquele para o qual fora eleito;

II - por si ou através pessoa jurídica de fins lucrativos da qual participe como sócio, contratar fornecimento de produtos ou prestação de serviços com a ACIBALC, sem aprovação de no mínimo  $\frac{3}{4}$  da diretoria vigente, em reunião prévia estabelecida. Se não houver este quórum em primeira convocação, deverá ser convocada nova reunião, nesta, ainda não havendo quórum, a aprovação poderá ser dada por maioria dos votos dos presentes.

III - nomear ou designar para cargos remunerados da entidade, cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau, próprio ou de outro membro dos Conselhos ou Diretoria, sem aprovação de no mínimo  $\frac{3}{4}$  da diretoria vigente, em reunião prévia estabelecida. Se não houver este quórum em primeira convocação, deverá ser convocada nova reunião, nesta, ainda não havendo quórum, a aprovação poderá ser dada por maioria dos votos dos presentes.

Artigo 13. Especificamente aos membros da Diretoria é vedado:

I - no exercício do mandato, concorrer a cargo público eletivo, ou sendo eleito permanecer como membro da Diretoria da entidade;

II - permanecer no exercício de função diretiva da entidade se nomeado para cargo público, no âmbito do Poder Legislativo e Executivo.

Parágrafo Único: Não se aplicam estas disposições aos membros do Conselho Superior.

Artigo 14. É defeso aos funcionários da ACIBALC aceitar instruções de associados e/ou superiores hierárquicos que impliquem em infração contra os direitos próprios de outras pessoas ou agir, conscientemente, de maneira a provocar alguma infração ou ilícito.

Artigo 15. As condutas elencadas como proibições neste capítulo não esgotam as hipóteses de contrariedade aos ditames éticos e aos princípios fundamentais estabelecidos nestes CE.



## **CAPÍTULO VI**

### **DÚVIDAS, CASOS NÃO PREVISTOS E DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO**

Art. 16 - As dúvidas a respeito deste Código deverão ser comunicadas ao superior ou enviadas à Ouvidoria.

Art. 17 - Toda denúncia recebida será analisada e tratada com confidencialidade.

I - Não será tolerada retaliação ao empregado e aos demais colaboradores que denunciarem. Caso sofram retaliação de qualquer natureza, deverão informar de imediato à Ouvidoria.

II - As denúncias com autor identificado serão encaminhadas à Comissão de Ética, e as denúncias anônimas serão tratadas na Ouvidoria.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS CONTROLES E RELATÓRIOS**

Artigo 18. A ACIBALC manterá sistemas contábeis e de controles internos adequados e em conformidade com a legislação pertinente de forma a assegurar a fidedignidade da situação patrimonial e financeira e resultados da entidade.

Artigo 19. Todas as informações constantes em relatórios serão consignadas por meio de auditoria externa, ou na falta, pelo Conselho Fiscal, de maneira precisa e completa, dotadas do grau de detalhamento necessário, que reflita a transparência das operações da entidade.

Artigo 20. As demonstrações financeiras serão elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade e representam adequadamente a situação financeira da ACIBALC.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS RELAÇÕES DA ENTIDADE**

#### **Seção I**

#### **Das Relações com os Associados**

Artigo 21. A ACIBALC manterá contato direto com seus associados, atuando em defesa dos seus legais e procedentes interesses, na conformidade dos preceitos estatutários.

Artigo 22. A ACIBALC procederá à comunicação precisa, transparente e oportuna, com informações que permitam aos associados acompanhar, de forma constante, as atividades e o



desempenho da entidade.

## **Seção II**

### **Do Relacionamento com a Imprensa e Publicidade**

Artigo 23. A direção da ACIBALC manterá canal aberto com a imprensa em geral, tornando disponíveis todas as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas atividades, pautando-se pela transparência, credibilidade e confiança, observados sempre os valores éticos em sua estratégia de marketing.

Artigo 24. Os representantes da entidade, quando autorizados a se manifestar em nome da ACIBALC, expressarão sempre o ponto de vista institucional.

## **Seção III**

### **Das Relações com Órgãos Governamentais e Reguladores**

Artigo 25. Os dirigentes da ACIBALC, ao se relacionarem com representantes de órgãos públicos, inclusive dos Poderes Legislativo, Executivo, Judiciário e Ministério Público, o farão de forma transparente, observando sempre os princípios éticos estabelecidos neste CE, sem qualquer forma de concessão de vantagens ou privilégios a agentes públicos.

Artigo 26 Tendo em vista o seu comprometimento com o desenvolvimento, o bem-estar social e a competitividade de um mercado justo e livre, a ACIBALC, através de seus agentes, apoiará os órgãos governamentais e reguladores, especialmente no que se refere à aplicação de políticas que favoreçam a comunidade e a sociedade.

## **Seção IV**

### **Do Relacionamento com Associações e Entidades de Classe**

Artigo 27. É reconhecida a legitimidade das Associações e Entidades de Classe legalmente constituídas, cujas atividades e práticas devem ser acompanhadas pelos dirigentes da ACIBALC, mantendo-se a entidade sempre disposta a dialogar com elas, com respeito e cordialidade.

Artigo 28. A ACIBALC manterá contato direto com seus empregados na condução de assuntos que envolvam relações trabalhistas, respeitando o direito do empregado se filiar ao sindicato de sua categoria profissional e repudiando qualquer tipo de discriminação aos empregados sindicalizados e não sindicalizados.

## **Seção V**

### **Das Relações com Fornecedores e Colaboradores**



Artigo 29. A ACIBALC zela pela qualidade de suas contratações e parcerias, entendendo que esta relação é baseada no desenvolvimento de ações co-responsáveis e/ou complementares para o atendimento das necessidades de seus associados.

Artigo 30. Somente será admitida a contratação com fornecedores e colaboradores que operem com padrões éticos compatíveis com os da ACIBALC, mediante processo predeterminado de seleção que adotará critérios técnicos, profissionais, éticos, com cotação de preços e avaliação da excelência de produtos e serviços que garantam a melhor relação custo-benefício.

Artigo 31. Para a celebração de contrato de fornecimento de produtos ou serviços ou de parceira com a ACIBALC, o fornecedor deve:

I - obter e manter válida as licenças e autorizações exigidas para o pleno desenvolvimento de suas atividades;

II - manter no desenvolvimento de suas atividades, padrões éticos de conduta e comprometimento com a inovação e as melhores práticas de gestão de processos, de pessoas, de tecnologia da informação e de redução de custos;

III - aderir aos compromissos que ela, ACIBALC, adota perante a sociedade, dentre os quais o de adotar medidas e procedimentos cabíveis a fim de afastar agressão, perigo ou risco de dano ao meio ambiente que possa ser causado pelas atividades que desenvolve; também incluído no Conceito, os deveres e obrigações com a saúde pública, o ordenamento urbano e o patrimônio histórico/cultural.

## **Seção VI**

### **Das Relações entre Concorrentes**

Artigo 32. A ACIBALC entende que a concorrência deve ser leal, alicerçada em princípios éticos e em conformidade com as normas e legislação aplicável.

Artigo 33. A ACIBALC manterá o respeito às instituições e empresas que prestem serviços semelhantes àqueles por ela prestados.

Artigo 34. Aquele que publicar estudos, pareceres, pesquisas ou fazer exposições sobre assuntos em que faça uso de métodos, técnicas, sistemas ou modelos, que não sejam de sua propriedade ou direito de uso, deverá obter autorização de quem o detenha.

Artigo 35. Ao pleitear a contratação de seus serviços e produtos com a ACIBALC, o associado não poderá fazer referências desabonadoras aos seus concorrentes com o objetivo de valorizar seu próprio trabalho, sendo-lhe facultado, entretanto, alertar a entidade sobre proposições que, ao seu juízo, estejam mal formulados e que não apresentem os reais interesses objetivados



## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES**

#### **Seção I**

##### **Das Infrações**

Artigo 36. Constituem infrações a prática de qualquer das vedações estabelecidas neste CE, graduadas em faltas leves, médias e graves, aplicando-se aos infratores as sanções segundo a legislação e normas regulamentadoras da sua relação com a entidade, previstas na lei, estatuto, contrato ou outras avenças.

##### **Falta leve**

Artigo 37. Considera-se falta leve a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos I a VIII, do artigo 11, deste CE.

##### **Falta média**

Artigo 38. São consideradas faltas médias:

- I - a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos IX a XXIII do artigo 11 deste CE;
- II - a prática de 3 (três) ou mais faltas leves em período inferior a 6 (seis) meses; III - a reincidência em falta leve já apurada e punida pelo órgão competente;
- IV - a reincidência em falta média já punida por advertência.

##### **Falta grave**

Artigo 39. Considera-se faltagrave:

- I - a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos XXIV a XLVII do artigo 11, no 12 ou no 13 deste CE;
- II - a prática de 2 (duas) ou mais faltas médias em período inferior a 6 (seis) meses;
- III - a reincidência em falta média já apurada e punida pelo órgão competente com pena de suspensão.

#### **Seção II**

##### **Das Sanções Disciplinares**

Artigo 40. O dirigente que infringir qualquer das vedações estabelecidas neste CE, incorre, segundo a gravidade da falta, em uma das seguintes sanções, comunicadas por ofício reservado:

- I - censura;
- II - advertência;
- III - suspensão;



IV - destituição de cargo ou função diretiva.

#### **Censura**

Artigo 41. A penalidade de censura será aplicada no caso de falta leve.

Advertência

Artigo 42. A penalidade de advertência será aplicada em caso de falta média, cometida primariamente.

#### **Suspensão**

Artigo 43. A penalidade de suspensão será aplicada em caso de falta média, cometida não primariamente, não podendo exceder a 30 (trinta) dias corridos.

#### **Destituição**

Artigo 44. A penalidade de destituição consiste na perda do cargo de dirigente e será aplicada em caso de reincidência em falta grave, sendo aplicada única e exclusivamente de conformidade com as disposições no CE Civil e as previstas no Estatuto da entidade.

#### **Penas alternativas**

Artigo. 45. A Diretoria poderá estabelecer por meio de Regulamento próprio, por ela editado e aprovado pelo Conselho Superior, forma de cumprimento de sanção ou penalidade alternativa, a ser adotada e cumprida, ou não, a critério do apenado, sob pena de cumprimento integral da pena originariamente imposta.

#### **Vigência dasanção**

Artigo 46. As sanções entram em vigor a partir da data em que o infrator é notificado.

#### **Assentamentos**

Artigo 47. As penalidades impostas serão anotadas e constarão em assentamentos, não podendo ser objeto de publicidade a pena de censura.

## **CAPÍTULO IX DA COMISSÃO DE ÉTICA**

Artigo 48. A Comissão de Ética da ACIBALC, doravante denominada simplesmente Comissão de Ética, tem por atribuições:

I - Investigar e analisar as denúncias sobre descumprimento deste CE por seus destinatários, encaminhando ao órgão diretivo competente da ACIBALC, parecer conclusivo com indicação, se for o caso, de penalidade a ser aplicada de acordo com este CE;

II - Deliberar sobre dúvidas de interpretação do texto deste CE;

III - Recomendar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos mais elevados padrões de conduta ética dentro da ACIBALC;

IV - Avaliar permanentemente a atualidade e pertinência deste CE.

Artigo 49. A Comissão de Ética é o órgão competente para a realização do procedimento disciplinar em sua fase de apuração, concluindo sua atribuição com a elaboração de relatório



circunstanciado e parecer indicando o seguinte:

- I- Se o fato constitui falta leve, média ou grave, ou não;
- II- Qual a sanção a ser aplicada;
- III - Se o implicado possui culpa e responsabilidade pela falta apurada;
- IV - Conclusão pela absolvição, pela penalização com a sanção respectiva ou pelo arquivamento por falta de provas, e demais considerações que julgarem convenientes.

Artigo 50. A Comissão de Ética, cujo mandato terá a mesma duração da Diretoria da entidade, será composta de membros efetivos, vogal, e respectivos suplentes, todos de reconhecida probidade e competência e eleitos por seus pares, e não remunerados, assim dispostos:

- I - 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, dentre os membros eleitos do Conselho Superior;
- II - 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, dentre os integrantes dos Núcleos Empresariais;
- III - 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, dentre os integrantes da Diretoria;
- IV - 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, dentre os integrantes do Conselho Fiscal;
- V - 1 (um) vogal a ser eleito entre os funcionários da entidade, com direito a voz, porém não a voto.

Artigo 51. O presidente da Comissão de Ética será eleito pelos e dentre os membros efetivos da própria Comissão.

Artigo 52. A Comissão de Ética reunir-se-á sempre que houver matéria a ser apreciada, por convocação do Presidente da ACIBALC, da Diretoria, do Conselho Superior, do Conselho Deliberativo, do Presidente da Comissão de Ética ou, ainda, a pedido de qualquer de seus membros.

Artigo 53. Ao final de cada exercício, o Presidente da Comissão de Ética enviará ao Presidente da ACIBALC um relatório das atividades da Comissão durante o exercício, no qual destacará o número de reuniões realizadas, denúncias recebidas, pedidos de esclarecimentos respondidos, procedimentos em curso ou resolvidos, e iniciativas na área de divulgação do CE.

## **CAPÍTULO X**

### **DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR**

Artigo 54. Verificando-se a ocorrência ou denúncia de infração a disposições deste CE, deverá ser encaminhada ao Presidente da Comissão de Ética, que determinará a instauração de procedimento disciplinar, através do qual será apurada a infração e identificada a sanção aplicável a caso.

Artigo 55. O procedimento disciplinar somente poderá ser instaurado até o prazo máximo 180 (cento e oitenta) dias do conhecimento da ocorrência do ato infringente, sob pena de prescrição.

§ 1º. Manter-se-á sigilo quanto aos nomes de denunciante, caso estes o requeiram.

§ 2º. Denúncias anônimas não serão aceitas.



Artigo 56. A Comissão de Ética terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias úteis, prorrogáveis por igual período, a critério da Presidência da ACIBALC, para submeter-lhe seu relatório circunstanciado e parecer, com base no qual o órgão competente da entidade para aplicação da pena absolverá o denunciado ou aplicar-lhe-á a sanção cabível.

Parágrafo único. Os trabalhos para apuração sumária de falta leve não deverão ultrapassar o prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

Artigo 57. Ao determinar a instauração de procedimento disciplinar, o Presidente da Comissão de Ética designará um de seus membros para servir como Relator, que poderá solicitar diligências.

Art. 58. Para o desempenho de suas funções, a Comissão poderá, a seu critério, ouvir os envolvidos e testemunhas, podendo para tanto solicitar a presença destes, inclusive de funcionários ou pessoas estranhas ao quadro social, para auxiliar nas investigações e coleta de documentos ou outros elementos de convicção, notificando-as para tanto.

Parágrafo único. A recusa injustificada de associado em comparecer perante a Comissão é considerada infração disciplinar, punível com penalidade de suspensão.

### **Julgamento**

Artigo 59. O órgão responsável pelo julgamento ou aplicação da pena deliberará mediante decisão justificada, bastando a existência de convicção quanto à ocorrência do fato que constitui infração disciplinar.

Parágrafo Único. Visando resguardar a liberdade, autonomia e isenção dos votantes, participarão e acompanharão as deliberações finais e a colheita de votos apenas os membros do órgão julgador.

Artigo 60. Na aplicação das sanções disciplinares, são consideradas, para fins de atenuação, as seguintes circunstâncias, entre outras:

- I - falta cometida na defesa dos interesses da ACIBALC;
- II - ausência de punição disciplinar anterior;
- III - exercício assíduo e proficiente de mandato ou cargo na ACIBALC;
- IV - prestação de relevantes serviços à ACIBALC.

Artigo 61. Os antecedentes dos implicados, as atenuantes, o grau de culpa por ele revelada, as circunstâncias e as conseqüências da infração serão consideradas para o fim de decidir sobre:

- I - a conveniência da aplicação cumulativa da multa e de outra sanção disciplinar;
- II - o tempo de suspensão e/ou o valor da multa aplicáveis.

### **Suspensão preventiva**

Artigo 62. Durante os procedimentos instaurados para apuração de falta estatutária ou regimental, enquanto perdurar os seus respectivos julgamentos, a Diretoria da ACIBALC poderá suspender o implicado pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

### **Ampla Defesa**

Artigo 63. No procedimento disciplinar, especialmente perante o órgão julgador, não se dispensará a intimação do suposto infrator e a oportunidade de ampla defesa, através de manifestação, escrita ou oral, inclusive através de procurador, e antes de concluídos os



trabalhos, dar-se-á vistas ao denunciado, ou ao seu procurador, para apresentação de alegações finais escritas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Único. Notificado, terá o implicado prazo máximo de 10 (dez) dias úteis para formular sua defesa preliminar.

Artigo 64. No curso do processo deverá:

- I - ser ouvido o implicado;
- II - serem ouvidas testemunhas ou pessoas que tenham conhecimento ou que possam prestar esclarecimentos a respeito do fato, podendo para tanto a Comissão de Ética solicitar a sua presença, inclusive de funcionários ou pessoas estranhas ao quadro associativo;
- III - serem procedidas às diligências necessárias e colher documentos ou outros elementos de convicção.

Parágrafo Único. A recusa injustificada do implicado em comparecer perante a Comissão é considerada infração disciplinar, punível com penalidade de suspensão.

Artigo 65. Até que se complete, todo procedimento disciplinar será coberto pelo caráter sigiloso sobre a identidade das partes e a matéria da denúncia, especialmente as audiências e diligências de produção de prova serão cercadas do necessário sigilo ao resguardo dos interesses morais da ACIBALC e dos envolvidos, cabendo somente a estes o acesso às reuniões e à documentação pertinentes.

#### **Competência para aplicação das penas**

Artigo 66. A competência para aplicação das penas é a estabelecida no Estatuto da ACIBALC, sendo que nos casos nele não previstos, à Diretoria caberá aplicá-las, após o devido procedimento e com o parecer da Comissão de Ética.

#### **Recursos**

Artigo 67. É assegurado ao implicado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos da ciência da decisão, promover recurso ao Conselho Superior da ACIBALC, se outro não for o órgão competente para apreciar o recurso.

Parágrafo único. Os recursos serão protocolados na Secretaria da ACIBALC, que deverá encaminhá-los ao órgão competente para apreciação e deliberação.

## **CAPÍTULO X DA OUVIDORIA**

Artigo 68. A ACIBALC manterá um canal de Ouvidoria, setor responsável pela coleta de informações, recebimento e encaminhamento de dúvidas sobre interpretação do CE e denúncias sobre potenciais transgressões às suas normas;

§1º. As comunicações poderão ser por meio de mecanismo específico no site da ACIBALC, por correio eletrônico da ouvidoria, telefone, carta ou pessoalmente.

§2º. A Ouvidoria será imparcial e transparente, garantindo a confidencialidade das informações e preservando a identidade das pessoas envolvidas caso requeiram.



§3º. A Ouvidoria responderá às dúvidas e prestará esclarecimentos em relação aos aspectos tratados neste Código de Ética.

## **CAPÍTULO XII**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Artigo 69. Este CE de Ética deverá ser amplamente divulgado a todos os seus destinatários, e seu conhecimento constar de contratos e termo de responsabilidade arquivado no prontuário dos funcionários.

Artigo 70. O presente CE poderá ser alterado por deliberação da diretoria da ACIBALC, mediante análise e discussão de proposta que formalmente lhe seja apresentada.

Artigo 71. Os casos omissos serão objeto de apreciação e resolução pela Comissão de Ética, que submeterá a decisão à ratificação do Conselho Superior da ACIBALC.

Artigo 72. O presente CE de Ética entrará em vigor em 10 de julho de 2020, devendo de imediato ser registrado em cartório oficial de registro de títulos e documentos.

*O presente Código de Ética foi aprovado em Reunião Ordinária pela diretoria da gestão 2019/2020, em 30 de junho de 2020.*