

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Grupo



SUMÁRIO

I. Glossário	pág. 04
1. Apresentação	pág. 08
1.1. Propósito do Código	pág. 08
1.2. Compromisso institucional com a ética	pág. 09
1.3. Quem deve seguir este Código	pág. 09
2. Princípios Éticos da OBDI	pág. 10
2.1. Integridade	pág. 10
2.2. Respeito	pág. 10
2.3. Transparência	pág. 10
2.4. Responsabilidade	pág. 11
2.5. Comprometimento	pág. 11
3. Objetivos do Código	pág. 11
3.1. Fortalecimento da cultura ética	pág. 11
3.2. Prevenção de riscos e irregularidades	pág. 12
3.3. Alinhamento com normas legais e institucionais	pág. 12
4. Abrangência	pág. 13
4.1. Aplicabilidade interna e externa	pág. 13
4.2. Responsabilidade solidária entre colaboradores e terceiros	pág. 13
5. Condutas Esperadas	pág. 14
5.1. Comportamento no ambiente de trabalho	pág. 14
5.2. Uso e proteção de bens e recursos da OBDI	pág. 14
5.3. Uso ético de informações e confidencialidade	pág. 15
5.4. Postura nas relações interpessoais e profissionais	pág. 15
5.5. Conduta nas redes sociais e comunicação institucional	pág. 16
5.6. Rejeição à corrupção, suborno e vantagens indevidas	pág. 16
5.7. Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades	pág. 17
5.8. Conduta de motoristas e uso de veículos institucionais	pág. 18

SUMÁRIO

6. Conflito de Interesses	pág. 21
6.1. Conceito e exemplos práticos.....	pág. 21
6.2. Obrigação de declaração e transparência	pág. 21
6.3. Participações externas e vínculos familiares.....	pág. 22
7. Violações e Penalidades	pág. 22
7.1. Classificação das infrações.....	pág. 23
7.2. Medidas disciplinares aplicáveis.....	pág. 23
7.3. Responsabilidade solidária de lideranças	pág. 24
8. Canal de Integridade	pág. 25
8.1. Finalidade e funcionamento.....	pág. 25
8.2. Garantia de confidencialidade e não retaliação	pág. 25
8.3. Etapas de apuração de conduta.....	pág. 26
9. Compromissos Institucionais Transversais	pág. 27
9.1. Diversidade, Inclusão e Equidade.....	pág. 27
9.2. Responsabilidade Socioambiental.....	pág. 28
10. Disposições Finais	pág. 29
10.1. Atualizações e revisão periódica.....	pág. 29
10.2. Divulgação e adesão obrigatória.....	pág. 29
10.3. Termo de ciência e compromisso.....	pág. 29
11. Informações de Controle	pág. 31

I. Glossário das expressões utilizadas neste Código

Administração Pública: Conjunto de órgãos, entidades e agentes responsáveis pela execução de políticas públicas e serviços administrativos, com os quais a OBDI pode se relacionar em contratos, parcerias ou projetos de interesse coletivo.

Agentes Públicos: Pessoas físicas que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, função pública em nome do Estado. Inclui servidores, empregados públicos, ocupantes de cargos eletivos ou qualquer pessoa investida de autoridade pública.

Assédio Moral: Conduta abusiva, reiterada e desrespeitosa no ambiente de trabalho, que visa desqualificar, humilhar ou constranger o indivíduo, comprometendo sua dignidade e integridade psicológica.

Assédio Sexual: Conduta indesejada com conotação sexual, que ocorra no ambiente profissional e comprometa a liberdade, a integridade ou o desempenho da pessoa assediada.

Brindes: Itens simbólicos de baixo valor econômico (até R\$ 100,00), oferecidos em contextos institucionais ou comemorativos, desde que não configurem vantagem indevida ou expectativa de reciprocidade.

Canal de Denúncia: Ferramenta disponibilizada pela OBDI para o recebimento de denúncias, reclamações ou suspeitas de irregularidades, com garantia de confidencialidade, imparcialidade e não retaliação.

Código de Ética e Conduta: Documento institucional que consolida os princípios, normas e diretrizes que regem a atuação ética da OBDI e de todos os seus colaboradores, parceiros e contratados.

Colaboradores: Indivíduos que atuam em nome da OBDI, com ou sem vínculo empregatício formal, incluindo empregados, estagiários, voluntários e prestadores de serviço contratados diretamente.

Compliance: Sistema de integridade que visa assegurar o cumprimento de leis, regulamentos e normas internas, prevenindo riscos éticos, legais, reputacionais e operacionais.

Conflito de Interesses: Situação em que os interesses pessoais, familiares ou financeiros de um colaborador ou parceiro possam influenciar, de forma indevida, suas decisões em nome da OBDI.

Corrupção: Ato de oferecer, prometer, solicitar ou aceitar vantagem indevida, direta ou indiretamente, em troca de favorecimento, influência ou omissão, em prejuízo da integridade institucional ou do interesse público.

Dados Pessoais: Informações relacionadas a pessoa natural identificada ou identificável, protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018).

Discriminação: Tratamento desigual, injusto ou excludente com base em características pessoais como raça, gênero, idade, deficiência, religião, orientação sexual, entre outras.

Ética: Conjunto de valores e princípios que orientam a conduta humana com base na integridade, justiça, respeito e responsabilidade social.

Fraude: Ato doloso de enganar, omitir ou manipular informações com o objetivo de obter vantagem ilícita ou causar prejuízo à OBDI ou a terceiros.

Integridade: Conduta pautada na honestidade, transparência e coerência entre princípios e ações, mesmo na ausência de supervisão direta.

Lavagem de Dinheiro: Processo de ocultação ou dissimulação de recursos financeiros provenientes de atividades ilícitas, com aparência de legalidade.

GPD (Lei Geral de Proteção de Dados): Norma brasileira que regula o tratamento de dados pessoais, aplicando-se a todas as operações realizadas pela OBDI que envolvam coleta, uso, armazenamento e compartilhamento de dados.

Missão: Criar valor real para empresas públicas e privadas, com inteligência, segurança e sustentabilidade.

Presentes: Itens de valor superior a brindes simbólicos, cuja oferta ou recebimento deve observar rigor ético, critérios objetivos e autorização institucional, sendo vedado seu uso para obtenção de favorecimento.

Programa de Integridade: Conjunto de ações e mecanismos adotados pela OBDI para garantir a ética, a transparência e a conformidade em todas as suas atividades e relações institucionais.

Responsabilidade Socioambiental: Compromisso da OBDI com a preservação ambiental, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável em suas práticas operacionais e contratuais.

Suborno: Ato de oferecer ou receber qualquer vantagem indevida com o objetivo de influenciar uma decisão ou omitir um dever.

Terceiros: Pessoas físicas ou jurídicas contratadas ou parceiras da OBDI que, ainda que sem vínculo direto, estão sujeitas às normas deste Código em razão de sua atuação ou influência sobre a organização.

Transparência: Compromisso com a clareza, acessibilidade e veracidade das informações prestadas aos colaboradores, parceiros, órgãos públicos e sociedade.

Valores: Princípios fundamentais que orientam a cultura e a atuação da OBDI: ética, responsabilidade, transparência, equidade e compromisso com o interesse coletivo.

Visão: Liderar a transformação da mobilidade corporativa no Brasil, operar com foco total em tecnologia, cuidado humano, excelência operacional e responsabilidade socioambiental.



1. Apresentação

A OBDI entende que o crescimento sustentável e a credibilidade institucional dependem, essencialmente, da conduta ética de todas as pessoas envolvidas em suas atividades. Este Código de Ética e Conduta é o instrumento que traduz em diretrizes práticas os princípios que regem nossas relações internas e externas, consolidando uma cultura organizacional baseada em integridade, respeito e responsabilidade pública.

A atuação da OBDI, notadamente marcada pela participação em licitações públicas, contratos com empresas estatais e privadas para fins de fornecimento de soluções de transportes, mobilidade, serviços e tecnologia, exige o mais elevado padrão de comportamento, ética e transparência. Por isso, este Código não é apenas um documento formal: é um compromisso institucional com a conduta correta em qualquer circunstância, assegurando que nossas decisões e ações estejam sempre alinhadas à nossa missão, valores e à legislação vigente.

1.1. Propósito do Código

Este Código tem como objetivo orientar comportamentos, prevenir riscos éticos e reforçar o compromisso de todos com a conformidade legal, a integridade e o zelo institucional. Ele serve como guia para tomadas de decisão cotidianas e para o enfrentamento de dilemas éticos, ajudando a preservar a reputação, a segurança jurídica e a credibilidade da OBDI em todas as esferas e negócios.

1.2. Compromisso institucional com a ética

A OBDI reconhece que a ética não é uma prática isolada, mas um compromisso contínuo e coletivo. Dessa forma, reafirma sua responsabilidade institucional de manter um ambiente íntegro, livre de discriminação, de favorecimentos indevidos e de condutas que comprometam o interesse público. A ética deve permear todos os atos, projetos e relações da OBDI, interna e externamente, como fundamento da confiança que a sociedade, os parceiros e os órgãos públicos depositam em nossa atuação.

1.3. Quem deve seguir este Código

Este Código se aplica a:

- Todos os **colaboradores da OBDI**, independentemente de cargo, vínculo ou função;
- Todos os **prestadores de serviço, consultores, voluntários e estagiários** vinculados à empresa;
- Membros da **diretoria, conselhos deliberativos e fiscais**;
- Parceiros institucionais e empresas contratadas, cujas condutas possam impactar direta ou indiretamente a imagem e os compromissos éticos da OBDI.

A leitura e o cumprimento deste Código são obrigatórios para todas as partes envolvidas nas atividades da organização, devendo ser observados em conjunto com as demais normas e políticas internas em vigor.

2. Princípios Éticos da OBDI

s princípios a seguir norteiam todas as atividades da OBDI e devem ser respeitados por todos aqueles que, de forma direta ou indireta, representam ou atuam em nome da instituição:

2.1. Integridade

Agir com honestidade, coerência e correção em todas as circunstâncias, mesmo quando não há supervisão direta. A integridade exige que cada decisão seja tomada com base na verdade, na justiça e no interesse coletivo, não admitindo qualquer tipo de desvio, fraude, manipulação de informação ou vantagem indevida.

2.2. Respeito

Valorizar a dignidade de todas as pessoas, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo, inclusivo, empático e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência moral, física ou simbólica. O respeito também se estende às opiniões divergentes, ao trabalho em equipe e à pluralidade institucional.

2.3. Transparência

Agir com clareza, objetividade e boa-fé na condução das atividades e na prestação de contas, garantindo que informações relevantes estejam disponíveis para os interessados de forma tempestiva, precisa e acessível, especialmente em processos com recursos públicos ou de interesse coletivo.

Os princípios a seguir norteiam todas as atividades da OBDI e devem ser respeitados por todos aqueles que, de forma direta ou indireta, representam ou atuam em nome da instituição.

2.4. Responsabilidade

Cumprir com excelência e zelo as obrigações assumidas com a sociedade, com os parceiros, com o poder público e com a própria equipe. A responsabilidade institucional envolve o compromisso com os impactos das ações da OBDI, inclusive ambientais, sociais, econômicos e reputacionais.

2.5. Comprometimento

Assumir o engajamento com a missão da OBDI e com seus resultados institucionais, atuando de forma proativa, ética e diligente. O comprometimento implica o alinhamento entre discurso e prática, o cuidado com a imagem da instituição e a busca contínua pela melhoria dos processos e do serviço prestado.

3. Objetivos do Código

Este Código de Ética e Conduta foi desenvolvido para servir como um marco orientador de boas práticas, fortalecendo a identidade institucional da OBDI e promovendo um ambiente seguro, íntegro e respeitoso. Além de proteger a imagem e os interesses da organização, o Código também visa amparar todos os seus membros, oferecendo diretrizes claras para lidar com situações do cotidiano que envolvam decisões éticas ou dilemas morais.

3.1. Fortalecimento da cultura ética

O Código visa fortalecer a cultura organizacional da OBDI com base em princípios éticos sólidos e coerentes com sua missão institucional. A cultura ética promove ambientes mais cooperativos, responsáveis e sustentáveis, além de garantir segurança jurídica e social para todas as partes envolvidas nas atividades da organização.

3.2. Prevenção de riscos e irregularidades

Um dos principais objetivos deste Código é prevenir a ocorrência de condutas impróprias, desvios de conduta, fraudes, assédio, corrupção ou qualquer outro comportamento que possa gerar riscos institucionais ou comprometer a credibilidade da OBDI. Ele também orienta sobre como agir e a quem recorrer em situações de dúvida ou suspeita de irregularidades.

3.3. Alinhamento com normas legais e institucionais

O Código assegura o alinhamento das condutas dos colaboradores e parceiros com a legislação vigente — em especial com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e demais normas que regulam a atuação em projetos públicos e privados —, além das políticas internas, normas de compliance, regulamentos e políticas da OBDI.



4. Abrangência

O Código de Ética da OBDI aplica-se de forma ampla e incondicional a todos os indivíduos e organizações que tenham qualquer tipo de vínculo com a instituição, direta ou indiretamente. Ele deve ser compreendido como um instrumento vinculante, e não meramente orientativo, sendo a sua observância obrigatória no desempenho de todas as atividades institucionais.

4.1. Aplicabilidade interna e externa

Internamente, este Código se aplica a todos os colaboradores, estagiários, voluntários, membros da diretoria, conselhos e equipes de apoio da OBDI. Externamente, também se estende a fornecedores, consultores, parceiros, prestadores de serviço e qualquer outro terceiro que atue em nome da OBDI ou em colaboração com a organização em projetos, contratos ou eventos.

Mesmo quando a atuação de terceiros se dá por meio de vínculo contratual ou representatividade eventual, estes devem assumir formalmente o compromisso de aderência ao Código e às políticas complementares, sob pena de responsabilização contratual por eventuais desvios.

4.2. Responsabilidade solidária entre colaboradores e terceiros

O cumprimento das normas éticas da OBDI é de responsabilidade individual e coletiva. Todos devem atuar como guardiões da integridade institucional e zelar para que seus colegas e parceiros também ajam em conformidade com este Código. O conhecimento de uma conduta imprópria sem a devida comunicação aos canais competentes poderá ser interpretado como omissão grave e resultará em medidas disciplinares conforme previsto neste documento.

5. Condutas Esperadas

As condutas descritas nesta seção orientam o comportamento profissional e institucional esperado de todos os colaboradores, parceiros, conselheiros e prestadores de serviço da OBDI. São ações e atitudes que materializam os princípios éticos da organização e que devem ser observadas em qualquer contexto — presencial, digital, interno ou externo.

5.1. Comportamento no ambiente de trabalho

Todos os integrantes da OBDI devem manter um comportamento pautado na cordialidade, respeito mútuo e espírito colaborativo. Espera-se que o ambiente de trabalho seja seguro, inclusivo e livre de intimidações, assédio moral ou sexual e demais formas de discriminação.

Atos de violência verbal ou física, ameaças, atitudes hostis ou condutas que comprometam a saúde mental e o bem-estar de colegas serão consideradas infrações graves ao Código.

5.2. Uso e proteção de bens e recursos da OBDI

Todo recurso fornecido pela OBDI — seja ele físico (equipamentos, veículos, materiais), financeiro (cartões de crédito, acesso a contas, senhas, valores) ou digital (internet, e-mails, softwares, sistemas) — deve ser utilizado exclusivamente para finalidades institucionais, com zelo, economia e responsabilidade.

É vedada a apropriação indevida, o uso pessoal, a destruição proposital, o compartilhamento não autorizado, o desperdício dos recursos da organização ou recursos naturais (água, energia). Todos têm o dever de comunicar eventuais perdas, falhas ou danos ao setor responsável.

É vedada a apropriação, o desvio ou a troca não autorizada de peças, ferramentas, equipamentos, acessórios, combustível, óleo ou quaisquer materiais vinculados aos veículos da OBDI. Tais condutas configuram falta ética grave, podendo ensejar apuração disciplinar e responsabilização legal, inclusive criminal.

5.3. Uso ético de informações e confidencialidade

Informações estratégicas, documentos institucionais, dados pessoais e registros financeiros devem ser tratados com sigilo e integridade. É proibido divulgar, manipular ou utilizar indevidamente dados ou informações obtidas em função do trabalho na OBDI, inclusive após o encerramento do vínculo com a organização.

O uso e compartilhamento de dados pessoais devem seguir as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), respeitando os direitos dos titulares e as regras de consentimento, segurança e retenção previstas em políticas internas.

5.4. Postura nas relações interpessoais e profissionais

Os relacionamentos dentro e fora da OBDI devem ser conduzidos com ética, profissionalismo e empatia. Conflitos devem ser tratados com diálogo e mediação, e a hierarquia institucional deve ser respeitada sem autoritarismo ou abusos de poder.

Espera-se que todos estejam abertos ao aprendizado contínuo, ao feedback construtivo e ao cumprimento de normas e metas. O trabalho em equipe deve priorizar a cooperação, a escuta ativa e o respeito às diferenças de opinião.

5.5. Conduta nas redes sociais e comunicação institucional

A presença digital dos colaboradores pode impactar direta ou indiretamente a imagem da OBDI. Por isso, é esperado que, em redes sociais ou ambientes virtuais, os membros da organização evitem:

- Publicações que possam gerar conflitos com os valores institucionais;
- Comentários ofensivos, preconceituosos ou desrespeitosos;
- Uso indevido de imagens, marcas ou informações institucionais sem autorização.

A comunicação oficial da OBDI deve seguir os canais e orientações estabelecidos pela área de comunicação e/ou diretoria executiva. Nenhuma declaração pública pode ser feita em nome da organização sem autorização prévia.

5.6. Rejeição à corrupção, suborno e vantagens indevidas

A OBDI adota uma postura de **tolerância zero à corrupção, ao suborno, à fraude e a quaisquer formas de obtenção de vantagens indevidas**, tanto no setor público quanto privado. Isso inclui:

- Promessa ou oferta de qualquer valor, brinde, presente ou favor a agentes públicos ou privados com o intuito de obter benefícios;
- Manipulação de processos licitatórios;
- Ocultação ou falsificação de documentos e relatórios;
- Uso de influência indevida ou tráfico de interesses;
- Recebimento de vantagens pessoais em função do cargo ou função exercida.

Todos os contratos privados celebrados pela OBDI deverão conter cláusulas anticorrupção. A identificação de qualquer conduta suspeita deve ser imediatamente comunicada ao Comitê de Ética e Integridade.

5.7. Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades

A OBDI compreende que, em alguns contextos institucionais, pode haver o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes ou convites para eventos. No entanto, para garantir a transparência e a integridade nas relações, esses atos devem seguir as seguintes diretrizes:

5.7.1. Regras Gerais

- É **proibido oferecer ou aceitar** qualquer item de valor, benefício ou cortesia com o objetivo de obter vantagem indevida, influenciar decisões ou comprometer a imparcialidade de terceiros.
- São **permitidos** apenas brindes institucionais de baixo valor simbólico (até R\$ 100,00), que sejam habituais em datas comemorativas e não configurem obrigação de reciprocidade.

5.7.2. Hospitalidades e Eventos

- Convites para eventos, refeições ou viagens devem ter relação direta com o escopo profissional da OBDI, e seu aceite deve ser previamente autorizado pela liderança imediata ou Comitê de Ética e Integridade;
- As despesas com transporte, hospedagem e alimentação deverão ser compatíveis com padrões institucionais razoáveis e, preferencialmente, custeadas pela própria OBDI, exceto quando previstas em contrato.

5.7.3. Registro e Controle

- Todos os presentes recebidos ou ofertados em nome da OBDI deverão ser comunicados e registrados na **Planilha de Brindes e Cortesias**, com supervisão do Comitê de Ética e Integridade;
- Casos duvidosos devem ser encaminhados previamente ao Comitê de Ética e Integridade para avaliação.

5.8. Conduta de motoristas e uso de veículos institucionais

As condutas descritas neste item estão vinculadas à Política de Frotas da OBDI (versão vigente), bem como às demais políticas internas da organização. Tais documentos são de observância obrigatória por todos os condutores, gestores e colaboradores envolvidos na operação da frota, inclusive aqueles vinculados a terceiros ou contratados por meio de parcerias.

É dever dos motoristas da OBDI cumprir rigorosamente os trajetos previamente definidos ou expressamente autorizados pelos setores responsáveis da organização. Qualquer desvio de rota deverá ser previamente justificado e formalmente autorizado pela supervisão imediata ou pelo responsável institucional designado, nos termos da Política de Frotas.

Todos os motoristas e usuários dos veículos da frota OBDI devem zelar pela integridade física, funcional e patrimonial dos automóveis, adotando práticas responsáveis de direção, conforme previsto no Código de Trânsito Brasileiro, na legislação aplicável e nas diretrizes internas. O uso negligente, indevido ou em desconformidade com as finalidades institucionais poderá configurar infração ética e disciplinar, com responsabilização administrativa, contratual, civil e, quando cabível, penal.

É terminantemente proibido o uso dos veículos da OBDI para fins particulares, familiares ou pessoais, bem como para qualquer finalidade alheia aos objetivos contratuais firmados com clientes públicos ou privados. Tais condutas serão consideradas desvio de finalidade e infração grave à integridade institucional, sujeitas às sanções previstas na Política de Frotas e no Código de Ética.

Toda e qualquer manutenção, reparo ou substituição de peças em veículos da OBDI deverá ser previamente solicitada e autorizada pela Gestão de Frotas ou setor equivalente. Intervenções não autorizadas poderão ensejar responsabilização por eventuais danos, prejuízos operacionais e descumprimento contratual.

É vedada a apropriação, subtração, desvio ou troca não autorizada de peças, ferramentas, equipamentos, acessórios, combustível, lubrificantes ou quaisquer insumos e materiais vinculados à frota da OBDI. Tais atos configuram falta ética gravíssima, ensejando apuração disciplinar imediata e responsabilização civil, administrativa e criminal, conforme a gravidade do fato.

A atuação dos condutores vinculados à frota da OBDI, sejam colaboradores próprios ou designados por terceiros, deve refletir conduta ética, segura, responsável e profissional, conforme os princípios da Política de Frotas e do Código de Ética da OBDI. É dever de todos zelar pela imagem institucional da OBDI perante clientes, parceiros, órgãos públicos e a sociedade.

Deveres específicos dos condutores:

- Cumprir rigorosamente os trajetos previamente autorizados, sem desvios não justificados, salvo em situações excepcionais, mediante autorização expressa;

- Zelar pela integridade dos veículos sob sua responsabilidade, adotando práticas de direção segura, preventiva e alinhada às normas de trânsito e às diretrizes operacionais da OBDI;
- Utilizar os veículos exclusivamente para fins institucionais, vedada qualquer utilização para interesses pessoais ou fora do escopo do contrato com o cliente;
- Toda e qualquer manutenção, reparo ou substituição de peças em veículos da OBDI deverá ser previamente solicitado e autorizada pela Gestão de Frotas ou setor equivalente;
- Abster-se de apropriar-se, desviar ou utilizar indevidamente quaisquer bens, insumos, ferramentas ou recursos vinculados à frota;
- Manter postura ética, cordial e profissional no relacionamento com representantes de clientes, órgãos públicos, contratados e demais partes interessadas;
- Preservar o sigilo de informações sensíveis, ordens de serviço, itinerários, dados operacionais e quaisquer outras informações institucionais obtidas no exercício da função, inclusive após o encerramento do vínculo contratual;
- Apresentar-se de forma adequada, utilizando uniforme e equipamentos exigidos, sempre limpos e condizentes com o padrão visual da OBDI;
- Registrar corretamente os horários de jornada por meio dos sistemas de ponto ou controles internos adotados pela OBDI, observando pontualidade, intervalos e encerramento conforme as regras estabelecidas.



6. Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais, familiares ou profissionais de um colaborador, conselheiro ou terceiro contratado interferem — ou podem interferir — de forma indevida nas decisões, no julgamento ou nas ações executadas em nome da OBDI. Este Código estabelece diretrizes claras para prevenir, identificar e resolver essas situações, com base na transparência e no compromisso com a integridade institucional.

6.1. Conceito e exemplos práticos

Considera-se conflito de interesses toda situação em que um indivíduo:

- Participa de decisões que beneficiem diretamente a si mesmo, familiares ou amigos;
- Recebe ou espera receber vantagens (financeiras ou não) de terceiros com os quais mantém relação contratual em nome da OBDI;
- Mantém vínculos com concorrentes, fornecedores ou parceiros da OBDI sem comunicação prévia;
- Utiliza sua posição ou acesso à informação para obter benefícios pessoais ou empresariais externos.

6.2. Obrigação de declaração e transparência

Qualquer potencial conflito de interesses deve ser imediatamente comunicado ao superior hierárquico, ao Comitê de Ética e Integridade da OBDI. É responsabilidade do colaborador ou terceiro envolvido apresentar declaração formal relatando a situação, inclusive em processos seletivos internos, contratações e licitações.

O não cumprimento dessa obrigação poderá ser interpretado como má-fé ou tentativa de omissão, sujeitando o envolvido às sanções previstas neste Código.

6.3. Participações externas e vínculos familiares

Colaboradores da OBDI que desempenham funções estratégicas ou operacionais não podem, sem autorização formal da instituição:

- Manter vínculo societário com empresas contratadas ou concorrentes;
- Exercer atividades paralelas que gerem conflito com os interesses da OBDI ou que ocorram durante o horário contratado de trabalho;
- Influenciar ou intermediar, direta ou indiretamente, decisões que envolvam familiares ou amigos em processos internos da organização.

Situações de exceção deverão ser previamente avaliadas pelo Comitê de Ética e Integridade ou pela Diretoria Executiva, a depender da sensibilidade do caso.

7. Violações e Penalidades

O Código de Ética da OBDI é um instrumento normativo vinculante. Seu descumprimento, total ou parcial, implica responsabilização do agente infrator, conforme o grau da conduta, sua intencionalidade, recorrência e impacto sobre a integridade da instituição.

7.1. Classificação das infrações

As violações ao Código poderão ser classificadas em:

- **Leves:** infrações pontuais que não comprometem a imagem da organização nem geram dano material ou moral a terceiros (ex.: uso indevido de e-mail institucional para fins pessoais).
- **Médias:** comportamentos que resultam em prejuízos operacionais, desrespeito interpessoal ou risco de exposição reputacional (ex.: conduta agressiva reiterada, atraso na entrega de informações confidenciais).
- **Graves:** infrações que configuram falta ética grave, ilegalidade ou violação à integridade institucional (ex.: assédio, fraude documental, corrupção, retaliação a denúncias).

7.2. Medidas disciplinares aplicáveis

As penalidades aplicáveis em caso de descumprimento deste Código incluem, mas não se limitam a:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão temporária de funções ou benefícios;
- Rescisão contratual com justa causa;
- Descredenciamento ou rompimento de parceria;
- Denúncia e comunicação às autoridades competentes, quando for o caso.

A apuração das condutas será conduzida de forma imparcial, com garantia do contraditório, da ampla defesa e da confidencialidade das informações.

7.3. Responsabilidade solidária de lideranças

A OBDI adota o princípio da responsabilidade solidária para suas lideranças. Isso significa que gestores, supervisores e coordenadores têm o dever adicional de:

- Dar o exemplo de conduta ética;
- Promover ambientes de integridade;
- Prevenir riscos e comportamentos indevidos;
- Atuar imediatamente ao tomar conhecimento de qualquer violação;
- Apoiar e proteger colaboradores que denunciem irregularidades.

A omissão de lideranças frente a situações de descumprimento será considerada conivência e poderá ser punida com as mesmas sanções aplicáveis ao autor direto da infração.



8. Canal de Integridade

A OBDI disponibiliza um **Canal de Integridade seguro, confidencial e acessível**, para que colaboradores, prestadores de serviço, parceiros e quaisquer terceiros possam relatar, de forma anônima ou identificada, **condutas que violem este Código de Ética e Conduta, políticas internas da organização ou a legislação vigente**.

8.1. Finalidade e funcionamento

O Canal de Integridade tem como finalidade:

- Receber comunicações sobre infrações éticas, fraudes, corrupção, assédio, discriminação e demais irregularidades;
- Registrar e direcionar as denúncias para apuração pelo Comitê de Ética e Integridade ou setor responsável;
- Proteger o denunciante e garantir o tratamento adequado, imparcial e transparente de cada caso.

O canal poderá ser acessado por meio de endereço eletrônico (obdi.com.br), ou outro meio oficial informado periodicamente pela OBDI. Todos os registros serão devidamente protocolados e armazenados com segurança.

8.2. Garantia de confidencialidade e não retaliação

A OBDI mantém o compromisso absoluto de proteger todas as pessoas que, de boa-fé, realizem denúncias de violações ao Código de Ética, às políticas institucionais ou à legislação vigente. Nenhum colaborador, parceiro, fornecedor ou terceiro será prejudicado, retaliado ou exposto por relatar suspeitas de irregularidades, mesmo que, ao final, as investigações concluam pela inexistência de infração.

A política de **não retaliação** da OBDI abrange:

- A proibição expressa de demissões, punições, perseguições, redução de atribuições ou benefícios, mudanças de local de trabalho ou qualquer forma de constrangimento ao denunciante relacionadas à situação denunciada;
- A garantia de tratamento **anônimo ou confidencial**, conforme a escolha do denunciante;
- A possibilidade de acompanhamento do processo pela Comitê de Ética e Integridade, com registro formal de qualquer tipo de represália direta ou indireta;
- A apuração disciplinar imediata e rigorosa de casos de retaliação, com penalidades aplicáveis inclusive às lideranças omissas ou coniventes.

Proteger quem denuncia é proteger a integridade da OBDI. Todos devem se sentir seguros para colaborar com a cultura ética da organização. Caso ocorra retaliação, a conduta será considerada infração grave e resultará na aplicação de medidas disciplinares e legais cabíveis.

8.3. Etapas de apuração de conduta

O tratamento das denúncias segue o seguinte fluxo:

1. **Recebimento e registro** da denúncia pelo Canal de Integridade;
2. **Análise preliminar de admissibilidade**, para verificar indícios mínimos de veracidade;
3. **Designação de responsáveis** para apuração (Compliance ou assessoria externa);
4. **Apuração com garantia de ampla defesa e contraditório**, preservando a imparcialidade;
5. **Conclusão com recomendação de medidas corretivas ou sanções**, conforme o caso;
6. **Feedback ao denunciante**, se identificado e autorizado a receber retorno.

9. Compromissos Institucionais Transversais

A OBDI assume, de forma permanente, o compromisso com práticas éticas que vão além da conformidade legal. Esta seção reforça os valores que orientam todas as áreas da organização, destacando a importância da **diversidade, inclusão e equidade**, bem como da **responsabilidade socioambiental** como pilares essenciais da atuação institucional.

9.1. Diversidade, Inclusão e Equidade

A OBDI reconhece que a diversidade humana é uma fonte de inovação, legitimidade institucional e justiça social. Por isso, adota uma postura ativa de promoção da diversidade e equidade, repudiando toda e qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, baseada em:

- Raça, etnia ou cor;
- Gênero ou identidade de gênero;
- Orientação sexual;
- Deficiência (PCD);
- Idade, condição socioeconômica, religião ou crença.

Diretrizes para garantir equidade:

- Processo seletivo baseado em critérios objetivos e inclusivos;
- Promover ambientes seguros e acessíveis para pessoas com deficiência;
- Estímulo ao protagonismo feminino e à representatividade em cargos de liderança;
- Treinamentos de conscientização e combate ao preconceito institucional.

A promoção da diversidade está integrada à missão da OBDI e será monitorada por indicadores de inclusão e representatividade. É dever de todos respeitar e valorizar as diferenças como princípio ético inegociável.

9.2. Responsabilidade Socioambiental

A OBDI e seus colaboradores, prestadores de serviço, estagiários, voluntários, fornecedores, diretores, conselheiros e consultores comprometem-se a adotar práticas de gestão que contribuam para o desenvolvimento sustentável, a justiça social e a preservação do meio ambiente. Todas as suas ações devem observar o respeito às legislações ambientais, ao uso consciente de recursos naturais e à responsabilidade coletiva com as gerações futuras.

Compromissos institucionais:

- Incentivar o consumo racional de energia, água e papel;
- Promover o descarte seguro de resíduos, especialmente os eletrônicos e administrativos;
- Priorizar fornecedores com certificações ambientais e compromisso ESG (Environmental, Social and Governance);
- Apoiar projetos comunitários de impacto social e educacional sempre que possível.

A atuação ética da OBDI inclui o respeito ao meio ambiente e à vida em todas as suas formas. Responsabilidade socioambiental não é apenas uma diretriz: é parte da identidade institucional da OBDI.

10. Disposições Finais

Este Código é parte integrante da governança ética e do Programa de Integridade da OBDI. Ele reflete os compromissos assumidos pela organização com a integridade, a legalidade, o respeito à dignidade humana e a excelência institucional em todos os níveis de atuação.

10.1. Atualizações e revisão periódica

O Código de Ética e Conduta será revisto **anualmente ou sempre que necessário**, considerando alterações legislativas, mudanças estruturais ou necessidades operacionais. A revisão será conduzida pelo Comitê de Ética e Integridade em conjunto com a Diretoria Executiva.

Qualquer modificação será divulgada oficialmente e registrada em ata própria.

10.2. Divulgação e adesão obrigatória

A divulgação do Código será ampla, clara e acessível a todos os públicos internos e externos da OBDI. Novos colaboradores e terceiros deverão aderir ao Código formalmente, mediante assinatura do **Termo de Ciência e Compromisso**, como condição de contratação ou vínculo.

Treinamentos periódicos serão promovidos para garantir a compreensão plena dos conteúdos e sua aplicação no cotidiano institucional.

10.3. Termo de ciência e compromisso

Todos os colaboradores, parceiros e prestadores de serviço deverão assinar, eletronicamente ou por escrito, o **Termo de Ciência e Compromisso com o Código de Ética e Conduta da OBDI**, declarando que:

- Receberam, leram e compreenderam o conteúdo do Código;
- Comprometem-se a cumpri-lo integralmente;
- Reconhecem que o descumprimento poderá acarretar sanções conforme previsto neste documento e nas normas legais aplicáveis.



11. Informações de Controle

Vigência: a partir de 10 de junho de 2025.

1ª versão: 10/06/2025.

Revisão	Data	Descrição	Item Revisado	Autor
1	5 de mai. de 2025	Criação do Documento	Todo documento	Clóvis Bertolini
2	4 de jun. de 2025	Revisão do Documento	Todo documento	Comitê de Ética e Integridade
3	10 de jun. de 2025	Aprovação do documento	Todo o documento	Comitê de Ética e Integridade
4	21 de jun. de 2025	Edição do documento		
5	8 de ago. de 2025	Aprovação do documento		

Grupo
OBDI

