

# BRVAL

---

## ELECTRICAL



## CÓDIGO DE CONDUTA CONTRA ASSÉDIOS NO TRABALHO



**APROVAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA CONTRA ASSÉDIOS NO TRABALHO**

O relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja com clientes, fornecedores, colaboradores, empregados, terceirizados, gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica.

A promulgação deste documento reforça este compromisso e é a declaração formal pela Alta Direção da sua aprovação e o compromisso da prática por todos que, direta ou indiretamente, são responsáveis por sua execução.

O código de conduta contra assédios no trabalho é validado pelas assinaturas abaixo e entra em vigor na data de sua promulgação.



---

**Alexandre Morais**

Sócio Diretor

## **CÓDIGO DE CONDUTA CONTRA ASSÉDIOS NO TRABALHO**

A implementação do Código de Conduta contra Assédios no Trabalho visa assegurar um ambiente de trabalho saudável, seguro e protegido para todos os colaboradores, incluindo empregados, prestadores de serviços, terceirizados, fornecedores e estagiários.

Todos os colaboradores têm a obrigação de agir em conformidade com esse Código de Conduta e demais procedimentos internos, sempre em alinhamento com os valores da empresa e a legislação vigente.

Qualquer violação será considerada falta grave, podendo resultar na aplicação de sanções legais e medidas disciplinares ao assediador, independentemente de sua posição hierárquica na empresa, além de eventual obrigação de indenizar o empregador pelos danos causados. A omissão também é considerada uma conduta antiética, sujeita a sanções disciplinares, incluindo a demissão por justa causa, dependendo da gravidade da situação.

A empresa não compactua e não tolera qualquer prática que caracterize assédio, discriminação ou violência em suas dependências ou entre seus colaboradores.

### **I – ASSÉDIO, PRECONCEITO E DISCRIMAÇÃO**

A empresa não permite ou tolera qualquer tipo de assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório entre empregados, estagiários, prestadores de serviços, clientes ou fornecedores, como:

- ✓ Preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social e hierárquica.
- ✓ Intimidações, humilhações, ameaças, atitudes abusivas, xingamentos, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa.
- ✓ Discriminação com base em raça, cor, etnia, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual, origem regional, sotaque, nacionalidade, necessidades especiais, aparência, origem social, convicção política, ideologia, renda, cultura, nível educacional ou qualquer outra forma de preconceito.
- ✓ Atitudes, agressões físicas ou morais, cerco, embaraço à liberdade de ir e vir, toques físicos ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou moral.

### **II - QUAL É A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?**

O assédio moral é a exposição de uma pessoa a situações constrangedoras ou humilhantes no exercício do seu trabalho. Algumas frases podem parecer inofensivas, mas caracterizam a prática do assédio moral. Todos os colaboradores devem ficar atentos à utilização de palavras agressivas no ambiente de trabalho, como "lerdo" ou "burro", por exemplo.

O assédio sexual, por sua vez, é definido como uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal, escrita ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho. Isso inclui tentativas físicas, insinuações, mensagens, exposições de imagem ou qualquer situação que possa deixar um colaborador desconfortável e ofendido sexualmente.

### **III – PRÁTICAS CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIOS**

As seguintes situações abaixo, dentre outras, praticadas habitualmente ou não, são caracterizadas como assédios e/ou violências, sendo, portanto, consideradas ilegais, violadoras do dever de boa-fé e das obrigações dos empregados:

- I - Verbal: insultar, xingar, apelidar pejorativamente, fazer ou disseminar “brincadeiras” discriminatórias, depreciativas ou de mau gosto;
- II - Moral: difamar, caluniar, injuriar, insultar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir, abusar e desrespeitar os limites traçados pelo respeito à liberdade sexual, à liberdade de gênero e à dignidade da pessoa;
- IV - Social: ignorar, isolar, excluir ou promover comentários ou gracejos em face da estética, da vestimenta, da orientação sexual, do gênero, do sotaque, da religião ou do jeito da pessoa;
- V - Psicológica: amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, perseguir, chantagear, infernizar, ridicularizar ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica;
- VI - Físico: socar, chutar, bater, beliscar, cercear a liberdade de ir e vir ou qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal;
- VII - Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- VIII - Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais, criar ou divulgar **fake news** que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social, fazer postagens que denigram os colegas de trabalho;
- IX – Perseguição (**Stalking**): perseguir qualquer colaborador, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

A prática de qualquer das ações/omissões/situações acima pode constituir grave violação dos deveres do contrato de trabalho, podendo ensejar a demissão do empregado **por justa causa**, além do dever de **indenizar a empresa pelos prejuízos** gerados com sua conduta e de eventual **responsabilização do assediador nas esferas criminal e de responsabilidade civil**.

### **IV – OBRIGAÇÕES DOS GESTORES**

- ✓ Os empregados ocupantes de cargo de gestão (diretores, gerentes, coordenadores, supervisores, encarregados, entre outros) têm a obrigação de agir com respeito e urbanidade para com seus colaboradores, sob pena de infração contratual podendo ser punido disciplinarmente até com a justa causa, sem prejuízo do dever de ressarcir a empresa pelos danos causados com suas ações ou omissões.
- ✓ A fiscalização, a cobrança de metas, de resultados, a observância do horário de trabalho e do cumprimento dos deveres funcionais e contratuais dos empregados não caracteriza assédio moral.
- ✓ Também não caracteriza assédio a aplicação aplicar punições disciplinares no seu subordinado por infrações contratuais ou legais por ele praticadas.
- ✓ Os gestores exercem, em nome da empresa, os poderes de controle (fiscalização) e disciplinar sobre os seus colaboradores, podendo aplicar sanções a estes (até a justa causa), no caso de descumprimento dos seus deveres funcionais, na forma dos **artigos 482 e seguintes da CLT**.
- ✓ É dever de todos os colaboradores denunciar aos canais institucionais da empresa a ocorrência ou a suspeita de existência de alguma situação de assédio moral ou sexual na organização.

#### **V - COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO?**

- ✓ A denúncia deve ser realizada por qualquer pessoa que tenha sido vítima de assédio, bem como por aqueles que presenciarem ou tiverem conhecimento da ocorrência de tal conduta.
- ✓ Qualquer situação que viole esse Código de Conduta, bem como quaisquer normas da empresa e/ou a legislação aplicável, deve ser relatada através do canal: [juridico@brval.com.br](mailto:juridico@brval.com.br). As informações fornecidas por meio deste canal serão tratadas com sigilo e confidencialidade.
- ✓ É assegurado o envio da denúncia através da caixa de sugestões da **CIPA** por meio de mensagem por escrito anônima.
- ✓ As informações ficarão em sigilo, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).



# BRVAL

---

## ELECTRICAL

# Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 ( America/Sao\_Paulo)

Última atualização em 10 Outubro 2024, 20:33:22

Status: Em-Curso

Documento: CÓDIGO DE CONDUTA CONTRA ASSÉDIOS NO TRABALHO- Rev 00 (1) (3).Pdf

Número: 2e990fde-2bb9-4435-a41a-4e142182d699

Data da criação: 10 Outubro 2024, 14:22:39

Hash do documento original (SHA256): 6234c2283cfd51d8f3c30c7d36f721e6a7434a3af6c1e3dfb940a9ade166549



## Assinaturas

1 de 0 Assinaturas

<p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p><b>ALEXANDRE MORAIS</b></p> <p>Data e hora da assinatura: 10 Outubro 2024, 20:33:21</p> <p>Token: 9355544a-6d18-4d88-bf56-fa2a9ada86cf</p>	<p>Assinatura</p>  <p>ALEXANDRE MORAIS</p>
<p><b>Pontos de autenticação:</b></p> <p>Telefone: + 5521999661922</p> <p>E-mail: alexandre.morais@brval.com.br</p>	<p>Localização aproximada: -22.270334, -43.736393</p> <p>IP: 201.33.171.59</p> <p>Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/129.0.0.0 Safari/537.36</p>

## INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

[Confirme a integridade do documento aqui.](#)



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 2e990fde-2bb9-4435-a41a-4e142182d699, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em [zapsign.com.br](https://zapsign.com.br)