

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



A presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (“Política”), aprovada pelo Conselho de Administração da BRAVEO, em reunião realizada na data de 30/05/2023, tem como objetivo reforçar o compromisso a BRAVEO de proporcionar a todos os seus Colaboradores e Terceiros um ambiente de pautado na atenção às pessoas e às diferenças, prevenindo e combatendo todas as formas de assédio através da conscientização e esclarecimento sobre o tema, visando proteger os Colaboradores e contribuindo com o desenvolvimento de uma cultura em que todo indivíduo seja tratado com respeito.

### 1. DEFINIÇÕES

1.1 Apresentamos abaixo as definições que são importantes para o melhor entendimento desta Política

**“Assédio Moral”**: É uma forma de violência psicológica que tem por objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente um indivíduo, é praticado através de uma conduta indesejável que pode ser comportamento físico, verbal e não-verbal. É uma conduta que expõe pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de forma repetitiva e prolongada.

**“Assédio Sexual”**: É uma conduta com conotação sexual, praticada no ambiente de trabalho, que provoca um constrangimento a um indivíduo, em que, como regra, o assediador utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. O assediador pode ser superior da vítima, estar no mesmo nível hierárquico ou até ser um Terceiro cujo ato tenha concordância do empregador.

**“BRAVEO”**: Significa a holding BRAVEO em conjunto com todas as demais empresas por esta controladas e/ou coligadas, que sejam pertencentes ou venham a integrar o seu ecossistema.

**“Canal de Transparência”**: Canal disponibilizado pela BRAVEO administrado por empresa independente e externa, tem como finalidade servir como meio para que Colaboradores e Terceiros possam comunicar suas preocupações e denúncias relacionadas a esta Política, bem como solicitar os esclarecimentos de dúvidas. As denúncias devem ser reportadas em 0800 300 4492 ou pelo link <https://canaldatransparencia.com.br/braveo/>

**“Colaborador(es)”**: Significa o público interno da BRAVEO, ou seja, os Empregados, Administradores, Diretores Estatutários, Sócios, Conselheiros, Membros de Comitês, estagiários e aprendizes, considerando todos os seus segmentos de negócios, investidas, marcas e divisões.

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



**“Comitê de Ética”:** É o órgão da BRAVEO, responsável por apoiar as ações que visem a assegurar a observância do seu Programa de Compliance, desta Política, do seu Código de Ética e Conduta, manuais, roteiros, protocolos, normas gerais, portarias, resoluções, regulamentos, incluindo políticas, normas e leis em vigor.

**Denunciante de Má-fé:** Considera-se o denunciante de má-fé aquele que realiza uma denúncia sabendo tratar-se de fato inverídico, não definido como ilícito, ou alterando a realidade dos fatos ocorridos de modo a prejudicar outrem, envolvido, ou não, nos fatos.

**“Retaliação”:** Qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra o colaborador ou terceiro devido à denúncia ou investigação de uma denúncia feita de boa fé. Aqueles que testemunharem ou sofrerem retaliação são incentivados a denunciar esta conduta.

**“Terceiro(s)”:** Todo o público externo da BRAVEO, sem vínculo empregatício ou estatutário, tais como os fornecedores de bens e/ou serviços (incluindo, mas não se limitando às empresas de prestação de serviços em geral e de agenciamento), representantes comerciais autônomos, clientes, procuradores, consultores em geral e demais que mantenham ou pretendam manter relacionamento com a BRAVEO.

## 2. APLICABILIDADE

- a. Esta Política aplica-se, indistintamente e indiscriminadamente, a todos os Colaboradores da BRAVEO, de forma isenta e imparcial, independentemente da área de negócio a qual estejam vinculados e aos Terceiros que tenham relação comercial com a BRAVEO, quando estiverem em contato com seus Colaboradores, dentro do compromisso da BRAVEO em conduzir seus negócios com ética, integridade e em consonância com a legislação vigente.
- b. Sendo assim, compete a todos os Colaboradores e Terceiros difundir a presente Política buscando garantir sua aplicação integral.

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



### 3. DIRETRIZES E REGRAS GERAIS

- a. Esta Política prevê as principais diretrizes e regras para prevenção e combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual.
- b. A BRAVEO, de acordo com seu Código de Conduta e Ética, adota uma política de tolerância zero para atos de assédio no ambiente de trabalho. Sendo assim, todas as denúncias de assédio serão levadas a sério, investigadas imediatamente e não haverá retaliações contra os denunciantes/reclamantes.
- c. A BRAVEO incentiva que, diante de um ato de assédio, as denúncias sejam efetuadas, podendo ser relatadas diretamente à área de Compliance ou utilizando o Canal de Transparência conforme previsto no item 7 abaixo:
  - Área de Compliance da BRAVEO: [compliance@braveo.com.br](mailto:compliance@braveo.com.br)
  - CANAL DA TRANSPARÊNCIA:
    - ✓ Canal de voz: 0800 300 4492
    - ✓ Site: <https://canaldatransparencia.com.br/braveo/>
- d. A área de Recursos Humanos ou qualquer outra área ou colaborador da empresa que receber uma denúncia informal ou tomar conhecimento de condutas de assédio praticadas no ambiente de trabalho deverão imediatamente comunicar o fato à área de Compliance da BRAVEO para as providências cabíveis;

Utilize o meio que melhor lhe convier, mas não deixe de relatar um caso de assédio ou fazer uma consulta quando necessário, pois é importante o trabalho conjunto para a construção de uma cultura e ambiente de respeito!

- e. As denúncias serão tratadas como sigilosas e todos os registros mantidos em arquivo confidencial da área de Compliance (não no arquivo pessoal dos denunciantes/vítima). Caso seja necessário para a investigação, ou se houver risco

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



iminente para um Colaborador, pode-se proceder à divulgação limitada das informações.

f. O Colaborador e/ou Terceiro que comprovadamente houver assediado ou discriminado um outro arcará com ações disciplinares, que podem incluir até demissão do emprego ou rescisão do Contrato celebrado com a BRAVEO. Por outro lado, as denúncias precisam ser realizadas com responsabilidade, contendo a descrição detalhada dos fatos e evidências, com indicação de hora, local e testemunhas, e jamais por má-fé.

i. Todas as denúncias reportadas serão devidamente investigadas e não serão tolerados reportes feitos por denunciante de má-fé. Caso isso seja constatado, o responsável arcará com as consequências de seus atos e aplicação das sanções disciplinares previstas para faltas “graves”, conforme estabelece a Política de Gestão de Consequências da BRAVEO.

#### 4. Mas o que é Assédio Moral e quais suas consequências?

a. Os Colaboradores devem estar atentos para atitudes que possam desestabilizar emocional e profissionalmente os seus colegas de trabalho, de forma a não praticar ações que possam desencadear em tais consequências. Essas ações podem ser diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

b. O Assédio Moral pode ocorrer do Chefe para o Subordinado, do Subordinado para o Chefe, de um grupo de subordinados contra o Chefe e até entre os membros que estejam no mesmo nível de hierarquia.

**É importante sempre ficar atento para as atitudes. Pare e pense antes de agir inadequadamente.**

c. Abaixo, lista exemplificativa de comportamentos que podem configurar assédio e que **NÃO SERÃO TOLERADOS** pela BRAVEO:

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



- Humilhação na frente de colegas de trabalho;
- Xingamentos;
- Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor;
- Indiretas frequentes diante de colegas e chantagem visando promoção;
- Repetidos comentários ou piadas indesejáveis;
- Emprego, ou tentativa e ameaça de emprego, de força física contra um Colaborador no local de trabalho, causando-lhe, ou potencialmente causando, lesão física;
- Comentários que promovem estereotipagem de qualquer das classes protegidas;
- Comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um funcionário de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do funcionário;
- Constranger o colaborador, contestando a todo o momento suas decisões;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;
- Criticar a vida particular;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao Colaborador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o Colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o Colaborador realize suas atividades;

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



- Limitar o número de vezes que o Colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.

É fundamental não confundir exigências e atitudes mais firmes dos colegas, chefes, pares com Assédio Moral.

### 5. O que não é Assédio Moral e quais suas consequências?

- a. Nem todo conflito no trabalho é Assédio Moral. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, por si só, o Assédio Moral. Afinal, toda a relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho.

- b. Abaixo alguns exemplos do que não é considerado Assédio Moral:

#### - Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

#### - Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

#### - Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

### - Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

### 6. O que é Assédio Sexual e quais suas consequências?

- a. A BRAVEO não admite qualquer conduta de assédio sexual, ou seja, qualquer forma de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de condição de superior hierárquico da vítima ou influência relacionada ao exercício de emprego.
- b. O assédio sexual vertical é aquele praticado pelo superior hierárquico da vítima, independentemente de sexo e identidade de gênero, como uma manifestação de poder do assediador, com intuito de influenciar na situação da vítima no trabalho, favorecendo-a ou desfavorecendo-a.
- c. O assédio sexual horizontal acontece em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, independente de relação hierárquica, sexo e identidade de gênero e a depender da conduta pode vir a ser caracterizada como crime, definido no Código Penal como Constrangimento Ilegal, Ameaça ou Importunação Sexual.
- d. O assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

**Entendam que para caracterizar o assédio sexual NÃO é necessário contato físico.**

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



- e. Variadas condutas podem configurar o Assédio Sexual, de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meio de gestos, imagens enviadas por telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros.
- f. Uma única conduta ilegal é suficiente para caracterizar o Assédio Sexual.
- g. Abaixo, lista exemplificativa de comportamentos que podem configurar assédio sexual e que NÃO SERÃO TOLERADOS pela BRAVEO:
- Qualquer contato físico manifestado como indesejado por uma das partes, como toque, tapinha, beliscadela, carícia, beijo, abraço;
  - Repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual;
  - Elogios intencionais (chamados com segundas intenções) ou inapropriados;
  - Comentários e histórias de teor sexual, incluindo bravatas sobre desempenho sexual;
  - Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
  - Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;
  - Repetidos e indesejáveis convites sociais para encontros ou intimidade física;
  - Uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para aliciar para favores sexuais;
  - Comentários sobre a aparência ou vida pessoal do Colaborador com conotação sexual ou amorosa ou de paquera;
  - Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo;
  - Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do Colaborador;
  - Violência física, incluindo ataque sexual;
  - Envio de mensagens sexualmente explícitas;
  - Gestos sexualmente sugestivos;
  - Assobios; e
  - Olhares lascivos.

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



- h. Quaisquer dúvidas e/ou na hipótese de qualquer desconforto com alguma situação em especial, os Colaboradores devem contatar a Área de Compliance ou realizar uma consulta/denúncia através do Canal de Transparência.

### 7. VIOLAÇÕES E PENALIDADES

- a. Na ocorrência de infrações relacionadas com esta Política ou qualquer documento do Programa de Integridade da BRAVEO, o Terceiro ou o Colaborador estará sujeito às medidas disciplinares previstas na Política de Gestão de Consequências da BRAVEO e/ou normas legais aplicáveis. O assédio sexual, além de ser crime previsto 216-A do Código Penal com pena prevista de detenção de um a dois anos, também é motivo de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no artigo 482, alínea “b” da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 8. COMPROMISSO DE NÃO RETALIAÇÃO:

- a. A BRAVEO não admite qualquer forma de retaliação contra qualquer colaborador/terceiro que relatar de boa-fé fato ou suspeita de violação desta Política, nem tampouco será tolerada a retaliação contra qualquer pessoa que participe de uma investigação. A retaliação deverá ser denunciada à área de Compliance ou por meio do Canal da Transparência. A denúncia de retaliação será objeto de apuração e, caso seja configurada a conduta, será classificada como falta grave e o colaborador que a tiver praticado será penalizado com a medida disciplinar prevista na Política de Gestão de Consequências.

### 9. CONFLITOS, EXCEÇÕES E ESCLARECIMENTOS

Qualquer exceção ao determinado nesta Política deverá ser requerida mediante o envio de solicitação endereçada ao Comitê de Ética (através do Canal de Transparência indicado no item 11 abaixo) da BRAVEO, com a descrição do requerimento, justificativas e critérios utilizados para o pedido.

Nenhuma exceção poderá ser realizada em desacordo com a legislação vigente, com as diretrizes e premissas do Programa de Integridade do Grupo Braveo e sem aprovação prévia e escrita do Comitê de Ética.

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



### 10. CANAL DE TRANSPARÊNCIA

- a. A BRAVEO incentiva todos os seus Colaboradores e Terceiros a denunciarem quando suspeitarem ou detectarem violações a essa Política. Ter conhecimento das práticas proibidas nesta política e não denunciar, além de representar infração ao Código de Ética e Conduta da BRAVEO, pode também configurar a prática dos crimes previstos no Código Penal, mencionados nesta política.
- b. Todos que se relacionam com a BRAVEO devem comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes desta Políticas e demais regras estabelecidas pelo Programa de Integridade da BRAVEO, por meio do Canal de Transparência, acessível em:

0800 300 4492 e pelo site <https://canaldatransparencia.com.br/braveo/>

- c. O Canal da Transparência é um meio de comunicação administrado e auditado por empresa terceira, garantindo o anonimato do denunciante, caso este prefira não se identificar.
- d. Todas as situações reportadas serão avaliadas pela área de Compliance e Comitê de Ética da BRAVEO e as devidas tratativas conduzidas dentro do mais estrito sigilo, justiça, profundidade, tempestividade, respeito e razoabilidade, sendo permitido o apoio técnico especializado externo.

### 11. VIGÊNCIA, ALTERAÇÕES E ATUALIZAÇÕES

- a. A presente Política foi elaborada pela área de Compliance, validada pelo Comitê de Ética e aprovada pelo Conselho de Administração da BRAVEO em 30/05/2023 e tem vigência por prazo indeterminado, sendo que atualizações e alterações somente serão válidas se aprovadas pela área Jurídica e Compliance da Companhia, validada pelo Comitê de Ética.

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



### 12. APROVAÇÃO

| SITUAÇÃO      | NOME                         | CARGO/FUNÇÃO             | DATA       |
|---------------|------------------------------|--------------------------|------------|
| ELABORADO POR | Mirela Andrade               | Head Jurídico/Compliance | 17/05/2023 |
| REVISADO POR  | Comitê de Ética/Walter Faria | CEO                      | 18/05/2023 |
| APROVADO POR  | Conselho de Administração    |                          | 30/05/2023 |

### 13. HISTÓRICO DE REVISÕES

| VERSÃO               | REVISADO POR – CARGO/FUNÇÃO | APROVADO POR – CARGO/FUNÇÃO | DATA |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|------|
|                      |                             |                             |      |
| ALTERAÇÕES EFETUADAS |                             |                             |      |
|                      |                             |                             |      |

\*\*\*