Política de Conduta e Prevenção ao Assédio

Proteção, Respeito e Responsabilidade no Ambiente de Trabalho

JULHO / 2026

Bravo

Sumário

Introdução, Propósito, Princípios e Abrangência 01

Conceitos e Definições Essenciais 02

Assédio Sexual 03

Importunação Sexual 04

Assédio Moral 05

Discriminação e violências correlatas 06

Consequências para Vítima e Impactos no Ambiente de Trabalho 07

Responsabilidades das Lideranças e Colaboradores 10

Canal de Denúncia: E-Ouvir 15

Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão: Integra+ 18

Disposições Finais 21

Introdução

O presente material tem como propósito estabelecer as diretrizes oficiais do Grupo Bravo para prevenção, identificação, tratamento e enfrentamento de todas as formas de assédio e violência no ambiente de trabalho. Seu objetivo é orientar colaboradores, líderes, prestadores de serviço e demais públicos relacionados sobre condutas aceitáveis, comportamentos proibidos, responsabilidades individuais e organizacionais, bem como os mecanismos de denúncia, apuração e proteção disponíveis.

Trata-se, portanto, de um guia completo que apoia a prevenção, fortalece a educação contínua, e orienta sobre como agir em situações de risco, assegurando que todas as pessoas possam exercer suas atividades com dignidade, segurança e proteção.

Propósito e Princípios

O Grupo Bravo mantém tolerância zero a qualquer forma de violência, assédio ou discriminação. Esta política define diretrizes para prevenir, identificar, acolher, investigar e sancionar condutas de assédio, em alinhamento à legislação vigente e às melhores práticas de integridade, segurança e saúde no trabalho.

Abrangência

Aplica se a todas as pessoas que atuam pelo Grupo Bravo, independentemente de vínculo: empregados(as), estagiários(as), temporários(as), terceirizados(as), prestadores(as), aprendizes, candidatos(as) em seleção, visitantes e parceiros(as). Também se aplica a eventos corporativos, atividades remotas (Teams, e mail, chats), deslocamentos a trabalho e áreas de convivência.

Conceitos e Definições Essenciais

Assédio Sexual

O assédio sexual acontece quando há insistência, de forma inconveniente, em comportamentos de caráter sexual que não são desejados pela outra pessoa. Isso pode criar um ambiente desconfortável ou até ser usado como condição para **emprego, promoção ou benefícios**. Esses comportamentos incluem cantadas, toques sem consentimento, mensagens, piadas, comentários, convites inadequados, chantagens, exposição a conteúdos impróprios e atitudes semelhantes. É importante reforçar que **a falta de reação não é sinal de consentimento**.
No Brasil, o assédio sexual é crime, conforme o artigo 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 a 2 anos. Na área trabalhista, essa conduta pode levar à **rescisão indireta** do contrato, **indenização por dano moral** e até demissão por **justa causa** do agressor, além de responsabilização criminal.

Exemplos:

Conversas indesejáveis sobre sexo;

Piadas/expressões de conteúdo sexual;

Contato físico não desejado;

Solicitações de “favores” sexuais;

Insinuações e promessas de tratamento diferenciado.

Importunação Sexual

A importunação sexual ocorre quando há realização de atos de natureza **sexual sem consentimento**, causando constrangimento, incômodo ou intimidação no ambiente de trabalho. Desde 2018, a importunação sexual é crime no Brasil, tipificado no **artigo 215-A** do Código Penal, que descreve como ilegal qualquer ato de caráter sexual praticado contra alguém com o objetivo de **satisfazer desejo próprio**. No contexto corporativo, inclui comportamentos como insinuações, comentários sexualizados, mensagens, convites inadequados, aproximações físicas indesejadas, envio de conteúdos impróprios e qualquer manifestação sexual não solicitada.

Importunação Sexual x Assédio Sexual

A importunação sexual e o assédio sexual são crimes distintos, embora ambos estejam relacionados a condutas de cunho sexual. A diferença central está na **presença ou não de hierarquia e na natureza** da ação praticada.

A importunação sexual ocorre quando alguém pratica ato libidinoso sem consentimento e sem necessidade de relação hierárquica ou vínculo profissional.

Já o assédio sexual, exige a presença de **relação de poder ou ascendência**. Ele acontece quando alguém, valendo-se da sua posição hierárquica ou funcional, constrange outra pessoa para obter **vantagem ou favorecimento sexual**. Não precisa haver contato físico. O crime está no uso da autoridade para impor pressão, ameaça velada ou condicionamento de benefícios, como promoção, manutenção do emprego ou vantagens profissionais.

Assédio Moral

O assédio moral acontece quando há repetição, ao longo do tempo, de comportamentos abusivos que **humilham, constrangem ou isolam** o trabalhador no exercício de suas funções. Essas práticas podem envolver **ofensas**, **ironias**, **ridicularização pública**, **boatos**, **cobrança vexatória** ou atitudes que tenham por objetivo ou efeito **desestabilizar emocionalmente** a pessoa e degradar o ambiente de trabalho. No âmbito trabalhista, essas condutas podem configurar falta grave do empregador ou do agressor, podendo resultar em rescisão indireta, indenização por dano moral e demissão por justa causa, conforme previsto no **artigo 483 da CLT**.

É importante reforçar que **não caracterizam** assédio:



Cobranças legítimas de desempenho

Orientações, metas, prazos e alinhamentos necessários para que as atividades sejam executadas



Feedbacks Profissionais

Conversas estruturadas com o objetivo de orientar, reconhecer, corrigir rotas e apoiar o desenvolvimento do colaborador



Medidas disciplinares formais

Instrumentos previstos em lei e nas normas internas para tratar condutas inadequadas ou violações de regras

Em síntese, o assédio moral compromete diretamente a **saúde emocional**, o equilíbrio das relações de trabalho e a qualidade do ambiente organizacional e deve ser tratado com seriedade, garantindo que o local de trabalho permaneça **seguro e respeitoso.**

Discriminação e Violência Correlatas

A discriminação no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa é tratada de forma desigual, injusta ou prejudicial em razão de características pessoais como **raça, cor, gênero, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, orientação sexual, origem** ou qualquer outro aspecto protegido pela legislação. Essas práticas violam diretamente os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana e comprometem o **desenvolvimento profissional**, a **convivência saudável** e o **bem-estar** dos colaboradores.

No contexto corporativo, a discriminação se manifesta quando essas características, que nada têm relação com desempenho ou capacidade técnica, são utilizadas para limitar oportunidades, negar direitos, inferiorizar, excluir ou impor constrangimentos a um trabalhador.

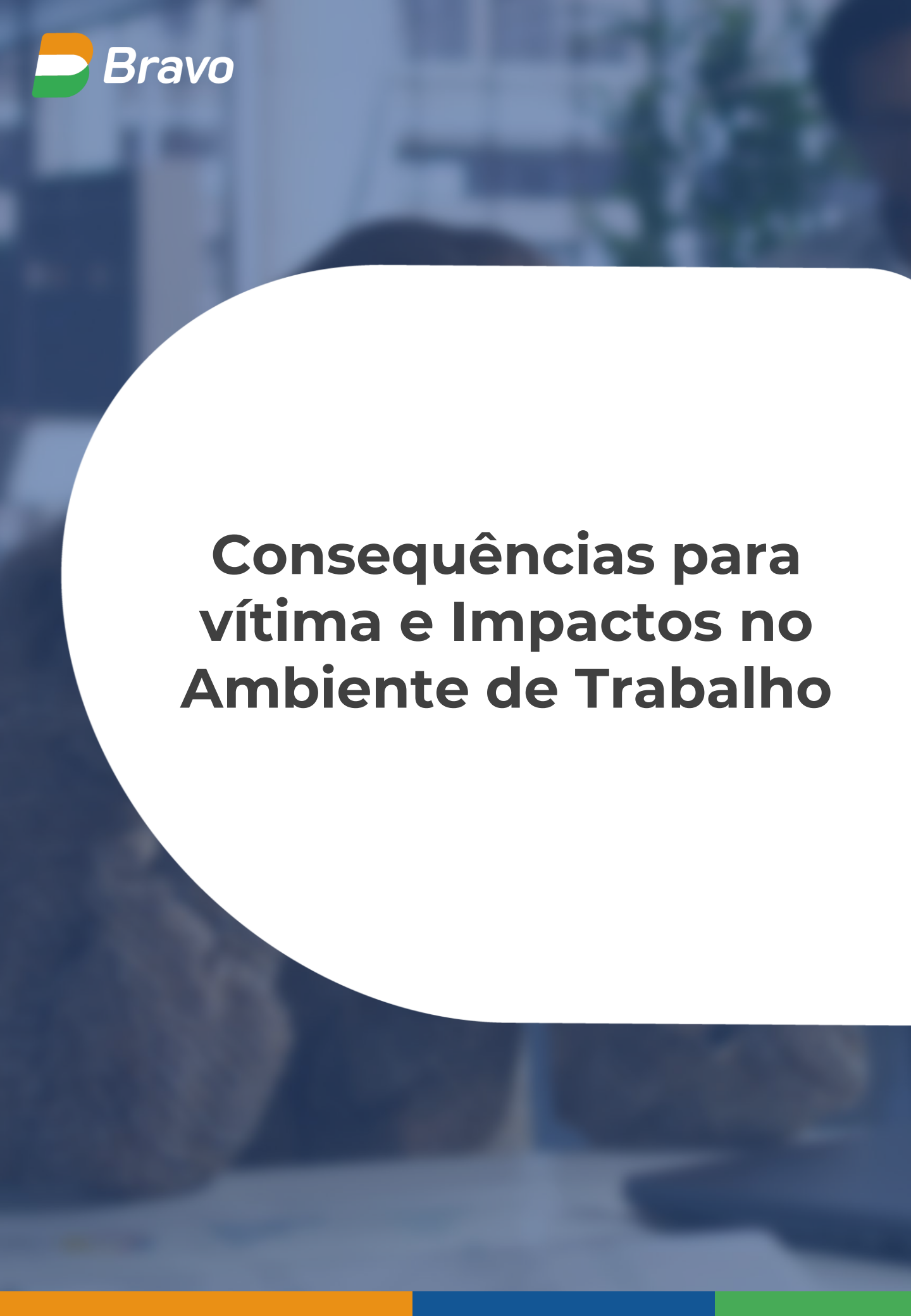
Exemplos:

Rigor excessivo aplicado apenas a determinados colaboradores ou grupos;

Evitar trabalhar ou colaborar com alguém por preconceito;

Interromper, descartar ou invalidar a fala de determinadas pessoas de forma recorrente;

Adoção de “brincadeiras” ou apelidos que reforçam estigmas ou inferiorizem identidades;



Consequências para vítima e Impactos no Ambiente de Trabalho

Consequências para a vítima

Experiências de assédio, discriminação, importunação sexual e outras violências correlatas produzem impactos profundos na vida da pessoa que sofre essas condutas. Não se trata apenas de episódios isolados, muitas vezes são práticas que se acumulam, silenciam, constrangem e deterioram o bem-estar psicológico, emocional e profissional do indivíduo. Mesmo quando a vítima tenta manter o desempenho e seguir sua rotina, os efeitos dessas situações costumam ser silenciosos, persistentes e complexos, influenciando diretamente sua **saúde, produtividade, relações interpessoais** e sua **sensação de segurança** no ambiente de trabalho.

Principais sentimentos da vitima:

Desgaste emocional e psicológico

A vítima pode sentir medo, confusão, vergonha ou um desconforto persistente ao retornar ao trabalho.

Isolamento e retraimento

Pode evitar interações, espaços compartilhados ou colegas específicos. Às vezes, prefere ficar mais reclusa ou trabalhar de maneira desconectada

Sentimento de impotência

A repetição das condutas abusivas e a dificuldade de reagir, sobretudo quando há hierarquia, trazem sensação de incapacidade.

Dúvida e autossabotagem

Essa confusão é comum, especialmente quando o agressor tenta minimizar a conduta ou quando outras pessoas tratam a situação como algo “normal”.

Impactos no Ambiente de Trabalho

As consequências não recaem somente sobre quem sofre a violência. Todo o ambiente profissional é afetado, seja pelo **clima tenso**, pelo **medo de denunciar**, pela **quebra de confiança nas lideranças** ou pela percepção de que condutas inadequadas são “toleradas”.

A seguir, os principais impactos coletivos:

Clima organizacional deteriorado:
Sensação geral de insegurança ou injustiça.

Queda de produtividade em toda a equipe:
Devido ao estresse e ao ambiente hostil.

Aumento do turnover:
Já que colaboradores tendem a buscar ambientes mais seguros.

Ruptura de vínculos:
Enfraquecimento da cooperação e do trabalho em equipe.

Normalização de violências sutis:
Piadas, comentários e comportamentos inadequados.

Riscos jurídicos e trabalhistas:
Sensação geral de insegurança ou injustiça.

De modo geral, compreender as consequências do assédio, da discriminação e de outras formas de violência no ambiente de trabalho é essencial para reforçar a importância da prevenção, do acolhimento e da atuação responsável de todos. Reconhecer a gravidade desses efeitos é parte fundamental do nosso compromisso com ambientes seguros, éticos e respeitosos.

Responsabilidades das lideranças e colaboradores

A construção de um ambiente de trabalho **seguro, ético e livre de assédio** é responsabilidade de todas as pessoas que fazem parte da Bravo, independentemente de cargo, função ou área de atuação. Cada indivíduo tem papel direto no fortalecimento de uma cultura de **respeito e integridade**, e a forma como cada pessoa se comporta e reage à conduta dos outros influencia diretamente a segurança psicológica do ambiente. Ainda assim, a liderança possui responsabilidade ampliada, por exercer influência direta sobre equipes e processos, sendo referência de comportamento e ponto central de apoio, acolhimento e encaminhamento de situações que contrariem esta política.

Ambos, lideranças e colaboradores, têm o dever de agir de maneira ética, de **prevenir, identificar e repudiar** qualquer forma de assédio, importunação sexual, discriminação ou violência correlata, além de utilizar corretamente os canais formais da empresa para relatar situações inadequadas. A prevenção é **coletiva**, e o silêncio frente a um comportamento abusivo contribui para sua continuidade.

Responsabilidades da Liderança:

Líderes desempenham papel fundamental na manutenção de um ambiente **saudável, respeitoso** e **alinhado aos valores** da Bravo. Suas atitudes, decisões e comunicação moldam o clima da equipe e estabelecem limites claros sobre o que é ou não aceitável no ambiente de trabalho. A liderança deve atuar de maneira **ativa, acolhedora e diligente**, garantindo que nenhuma situação de violência seja ignorada, minimizada ou tratada de forma informal.



Liderança e responsabilidade são inseparáveis:

O assédio abafado ou silenciado por líderes é uma **violação grave**, tanto ética quanto legal, que perpetua a violência e gera consequências profundas para a vítima, para a organização e para o próprio líder que se omite. O assédio sexual no trabalho é definido no Brasil como conduta criminosa, tipificada no Art. 216-A do Código Penal.

Consequências para o ambiente de trabalho:

Normalização da Violência:
O silêncio da liderança cria uma cultura organizacional que valida o assédio, incentivando novos casos

Clima de Medo:
A equipe perde a confiança na gestão, gerando insegurança e desmotivação geral

Queda da Produtividade:
A insegurança e o desconforto impactam diretamente o desempenho da equipe, reduzindo a eficiência e a qualidade das entregas.

Erosão da Cultura Organizacional:
Valores como respeito, ética e confiança perdem força quando a liderança não atua frente a condutas inadequadas.

Aumento do Turnover:
Profissionais tendem a pedir desligamento ao perceber um ambiente inseguro ou negligente, elevando custos com demissões e contratações.

Consequências:

Responsabilidade Civil e Criminal:
O líder que sabe e abafa o caso pode ser considerado cúmplice, respondendo legalmente por omissão ou condescendência criminosa.

Consequências:

Demissão por Justa Causa:
A conduta configura quebra de confiança e descumprimento dos deveres de compliance, podendo resultar em demissão imediata do líder por justa causa.

Destruição da Carreira:
Perda da credibilidade profissional e risco de ações cíveis.

Aumento de Conflitos Internos:
A ausência de posicionamento da liderança pode gerar interpretações divergentes, insegurança e insatisfação entre os membros da equipe. Como consequência, surgem conflitos interpessoais, desgaste nas relações e um ambiente menos colaborativo.

O que se espera da liderança:

Promover um ambiente seguro e respeitoso.

Proteger vítimas, denunciantes e testemunhas contra retaliação.

Identificar riscos comportamentais na equipe e atuar preventivamente.

Participar de treinamentos, campanhas e ações educativas.

Cooperar com investigações internas contribuindo para o esclarecimento.

Dentro da organização, quem exerce liderança assume um dever jurídico e funcional de proteger sua equipe e zelar por um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de qualquer forma de assédio. A omissão da liderança **não é neutra**: ela configura falha grave que pode influenciar diretamente o dano sofrido pela vítima.

Responsabilidades dos Colaboradores:

O compromisso com ambientes seguros e respeitosos não é exclusivo da gestão: todas as pessoas Do Grupo Bravo têm o dever de contribuir para o cumprimento desta política. Cada colaborador deve adotar postura **responsável, ética e inclusiva**, reforçando diariamente os valores de integridade, equidade e respeito às diferenças.

Cada colaborador é parte essencial da prevenção. Um ambiente seguro é construído coletivamente, sustentado por uma cultura que rejeita qualquer forma de violência e acolhe quem precisa de proteção.

O que se espera dos colaboradores:

- **Evitar qualquer conduta que possa constranger, ofender ou intimidar.**
- **Reportar situações suspeitas ou inadequadas.**
- **Cooperar com investigações, oferecendo informações verdadeiras.**
- **Não retaliar ou constranger vítimas, denunciantes ou testemunhas.**
- **Participar de campanhas internas, contribuindo com respeito e inclusão.**

Lideranças e colaboradores compartilham o dever de manter ambientes éticos, seguros e alinhados aos valores da Bravo. A prevenção ao assédio e à discriminação depende da postura ativa de todos, do respeito diário nas interações e do compromisso conjunto com uma cultura de integridade e inclusão. Quando cada pessoa compreende seu papel, fortalece-se um ambiente em que as relações de trabalho são construídas com confiança, proteção e responsabilidade.

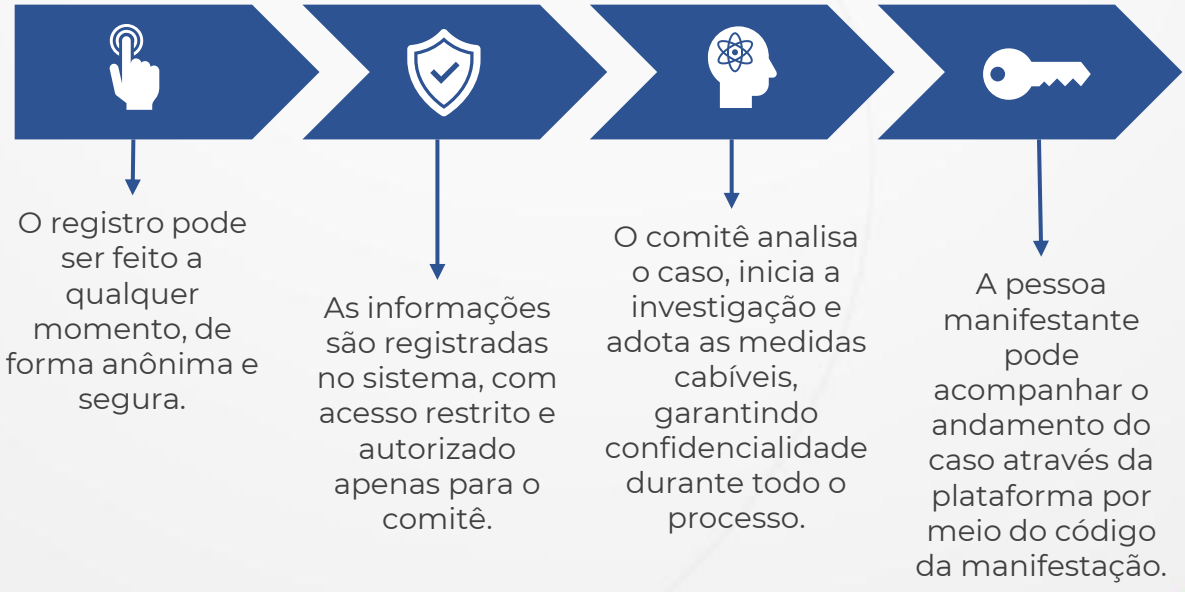
Bravo

Canal de Ouvidoria:
E-Ouvir

O Grupo Bravo disponibiliza o **E-Ouvir**, seu canal oficial de ouvidoria, criado para garantir segurança, anonimato e acolhimento às pessoas que desejam relatar quaisquer situações de assédio, discriminação, importunação sexual, violências correlatas, etc. O canal fica dentro de uma plataforma especializada, assegurando credibilidade, imparcialidade e tratamento profissional das informações recebidas. O objetivo do E-Ouvir é oferecer um meio seguro para que os colaboradores possam relatar situações sensíveis sem medo de exposição, julgamento ou retaliação.

O canal é totalmente confidencial e permite que denúncias sejam feitas de forma anônima, sem necessidade de identificação e sem exigência de provas iniciais. A experiência de quem utiliza o E-Ouvir é estruturada para ser simples e acessível, garantindo que qualquer pessoa consiga registrar um relato com **tranquilidade e confiança**. Todas as informações são tratadas com rigor e responsabilidade, seguindo protocolos internos que incluem análise preliminar, investigação adequada e medidas de proteção para as partes envolvidas.

Como o canal funciona:



O Grupo Bravo assegura que ninguém será **identificado, punido, prejudicado ou exposto** por registrar uma manifestação. O anonimato é uma garantia do canal e uma diretriz institucional. A empresa adota medidas de proteção para que nenhuma pessoa denunciante, vítima ou testemunha sofra retaliações, mantendo assim um ambiente seguro para que todos possam relatar com tranquilidade. Todos os registros feitos no E-Ouvir são tratados com absoluto sigilo, seguindo práticas de proteção de dados e governança ética. Apenas profissionais autorizados têm acesso às informações, e o conteúdo é utilizado exclusivamente para fins de apuração e tomada de decisão. **Não há compartilhamento de informações** com áreas, líderes ou equipes que não estejam diretamente envolvidas no processo investigativo.

O canal não se limita ao recebimento de denúncias: ele é parte fundamental da cultura ética da Bravo. Ao incentivar que as pessoas relatem situações inadequadas, contribuímos para uma cultura de **diálogo, respeito e integridade**. O E-Ouvir funciona como uma ferramenta de fortalecimento institucional, pois permite identificar padrões, prevenir riscos e promover ações educativas que aprimorem o ambiente de trabalho como um todo. Assim, o canal reforça nosso compromisso com ambientes seguros e com a responsabilidade corporativa.

Acesse o QRCode e conheça o E-Ouvir

Relatar é um ato de responsabilidade e cuidado coletivo. Ajuda a manter o Grupo Bravo seguro, justa e coerente com seus valores.

Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão:

Integra+

O Grupo Bravo compreende que ambientes verdadeiramente seguros, éticos e livres de assédio dependem de uma cultura que **valoriza a diversidade** e **reconhece as diferenças**. Nesse contexto, o **Integra+** representa o compromisso institucional com um ambiente inclusivo, livre de preconceito e discriminação, onde cada colaborador tenha acesso igualitário a oportunidades, reconhecimento e crescimento profissional, independentemente de características como **gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, origem ou qualquer outro aspecto pessoal.**

Inspirado na responsabilidade social e integrado aos princípios do Código de Ética, o Integra+ promove ações que fortalecem a convivência ética, ampliam o entendimento sobre desigualdades e contribuem para um ambiente em que cada pessoa se sinta segura para ser quem é. O programa reforça que a diversidade não é apenas uma característica do nosso time, mas um valor que fortalece a inovação, amplia perspectivas e melhora a qualidade das relações de trabalho.

Como o Integra+ é estruturado:

Gênero

Elas Brilham

LGBTQIAPN+

Orgulho

Equidade Racial

Raízes

Pessoas com Deficiência

Incluir para Crescer

Como o Integra+ fortalece a prevenção da discriminação?

O Integra+ é estruturado para promover igualdade de condições para todos os colaboradores, assegurando equidade nas oportunidades de desenvolvimento, remuneração, ascensão profissional e reconhecimento. Com iniciativas específicas voltadas para grupos minorizados, como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas pretas e colaboradores LGBTQIAPN+, o programa atua na conscientização sobre desafios específicos, no **combate a preconceitos** e na **promoção de respeito mútuo**.

Por meio de ações educativas, diagnóstico periódico de Diversidade, Equidade e Inclusão, campanhas, rodas de conversa e iniciativas de desenvolvimento, o Integra+ amplia o entendimento e contribuem diretamente para a criação de ambientes profissionais mais justos e colaborativos e reforçam a prevenção de condutas discriminatórias, uma vez que promovem reflexão, empatia, respeito e conscientização coletiva.

Integra+ como pilar de proteção cultural

Ao promover ações de diversidade, equidade e inclusão, o Integra+ complementa esta Política Antiassédio, fortalecendo os valores de respeito e integridade que sustentam a Bravo. Suas iniciativas ajudam a prevenir situações de preconceito, exclusão, estigmas e desigualdade, elementos que frequentemente antecedem episódios de assédio moral, discriminação ou violência psicológica.
Dessa forma, o Integra+ não atua apenas como um programa de sensibilização, mas como um **pilar cultural** que protege o ambiente de trabalho, promove pertencimento e reforça que qualquer forma de **discriminação é incompatível** com os valores da Bravo.

Disposições Finais

Esta Política de **Conduta e Prevenção ao Assédio** reflete o compromisso institucional da Bravo em manter ambientes de trabalho seguros, éticos e alinhados aos valores que sustentam nossa cultura. Todas as diretrizes aqui descritas devem ser seguidas por colaboradores, lideranças, estagiários, temporários, terceiros e demais públicos internos que atuem em nome da empresa, independentemente da área, função ou nível hierárquico.
O Grupo Bravo reforça que **não tolera** qualquer forma de **assédio, discriminação, importunação sexual, violência ou conduta incompatível** com a dignidade humana. O descumprimento desta política poderá resultar na aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme previsto na legislação vigente e nas normas internas da empresa.

Este documento poderá ser atualizado sempre que necessário, para garantir sua aderência às boas práticas de governança, aos avanços legais, às necessidades organizacionais e às evoluções relacionadas aos temas aqui tratados. Sempre que houver revisão, a nova versão será disponibilizada aos colaboradores por meio dos canais oficiais da Bravo.

Em caso de dúvidas, situações excepcionais ou solicitações de esclarecimento, os colaboradores devem procurar a área de Gente & Gestão ou utilizar o Canal Confidencial **E-Ouvir**, reforçando que o Grupo Bravo mantém canais seguros, imparciais e protegidos para acolher todas as manifestações.

De modo geral, esta política tem como propósito **orientar, proteger e fortalecer** relações de trabalho baseadas no respeito, na integridade e na responsabilidade compartilhada. Ao cumprir e promover seus princípios, cada pessoa contribui para a construção de um ambiente mais **humano, seguro e fiel** aos valores que definem quem somos como organização.