

EBF INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
PROGRAMA DE COMPLIANCE

Atualizado em agosto de 2024



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13
Lago Sul, Brasília, DF
CEP: 71620-215

integridade@santiagoac.adv.br 
(61) 3254-5431 
www.santiagocompliance.com.br 

INTRODUÇÃO

A **EBF** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira, contudo, diante do aumento considerável no número de denúncias envolvendo assédio sexual e moral, constatados pelo Tribunal Superior do Trabalho nos últimos anos, esta empresa sentiu a necessidade de criar uma política específica para o tratamento de casos dessa natureza.

A presente política é um complemento ao Código de Conduta Ética, que já prevê e repudia totalmente esse tipo de prática no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Ressalta-se que quando qualquer pessoa se deparar com casos de assédio, seja sexual ou moral, deve prontamente denunciar o caso ao compliance da empresa, que de forma independente e confidencial irá apurar a denúncia e, caso seja comprovado o fato denunciado, adotar as medidas previstas no capítulo XIII do Código de Conduta Ética.

OBJETIVO

A presente política visa proteger seus colaboradores e prevenir casos de assédio sexual e moral dentro da empresa.

ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **EBF**, estendendo-se também aos parceiros e terceiros que atuem em nome da empresa.



ATUAÇÃO DOS COLABORADORES

Na **EBF**, todos os colaboradores, de absolutamente **todos os níveis hierárquicos**, devem estar comprometidos com os valores éticos individuais e coletivos da empresa, desde seu ingresso, até a execução dos serviços, em todos os tipos de relacionamentos, sejam internos, com clientes, com fornecedores, com parceiros de negócios, com a imprensa e mídias sociais, com investidores, com órgãos e agentes públicos e com a comunidade.

A primazia pela conduta ilibada e o fiel cumprimento às leis e regulamentos internos, o que envolve a norma de conduta presente nesta política, é um padrão da **EBF**, exigido a todo o seu quadro, sem qualquer tipo de distinção.

Nenhuma forma de desvio de conduta, seja de ilegalidade ou antiética, será aceita pela empresa; que promoverá formas de prevenção, coibição e apuração dos fatos, **podendo sujeitar o agente a medidas disciplinares ou, em se tratando de terceiros/fornecedores, de rescisões contratuais com possibilidade de estabelecimento de multas**. Isto, sem qualquer prejuízo às consequências legais aplicáveis.

A postura ética é um padrão ensinado, incentivado e exigido na **EBF**. Portanto, situações de assédio moral, sexual, hierárquico, ou ainda qualquer tipo de discriminação (seja racial, de gênero, ou qualquer outra natureza), não serão aceitos.

A **EBF** compromete-se expressamente com uma postura de conformidade e legalidade, sendo que as condutas dos funcionários estarão sujeitas a verificação por parte do setor de compliance sempre que for necessário.



SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO

A **EBF** entende que, para sermos respeitados, é necessário um ambiente de trabalho saudável e de mútuo respeito. Isso significa medir as consequências de nossas ações, preservar a dignidade alheia e valorizar as diferenças sociais, afastando as diversas formas de discriminação, declaradas ou dissimuladas, que segreguem ou humilhem qualquer um de nossos colaboradores.

A cortesia, a consideração e o respeito mútuo preservam a imagem profissional de cada um dos colaboradores e estimula a imparcialidade e a cooperação entre eles.

De fato, algumas práticas são essenciais para preservar a sinergia entre os colaboradores e promover padrões profissionais, tais como:

- I. **PARTILHAR AS INFORMAÇÕES** necessárias para o desempenho das funções de cada colaborador;
- II. **RESPEITAR AS ATRIBUIÇÕES** funcionais dos outros e somente contrapô-las em situações excepcionais e por razões imperativas, como denúncias sobre ações antiéticas ou corruptas;
- III. **COMUNICAR PRÉVIA E DIRETAMENTE** ao superior hierárquico e ao compliance officer qualquer problema que entender ser de cunho antiético ou ilegal através das ferramentas disponíveis, como o canal de denúncias;
- IV. **CUMPRIR AS METAS** tendo sempre em vista meios lícitos para alcançá-las e procurar contribuir positivamente para avaliar o quanto são factíveis;
- V. **CONFERIR O CRÉDITO** respectivo aos trabalhos ou às ideias dos colegas quando forem divulgados;
- VI. **RESPEITAR** as opiniões e diferenças dos colegas de trabalho para criarmos um ambiente ético, democrático e justo.



Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado, à exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos.

CONCEITOS

Sabe-se que, embora a empresa possa disponibilizar todas as ferramentas possíveis para evitar um ambiente de trabalho antiético, alguns colaboradores podem acabar sofrendo algum tipo de assédio, seja de cunho moral ou até mesmo sexual.

Diante disso é necessário que os colaboradores tenham em mente o que é assédio moral, *bullying*, assédio sexual, importunação sexual, *stalking*, dentre outros conceitos aqui apresentados para, caso se deparem ou sofram esse tipo de conduta, denunciem ao compliance officer de maneira imediata.

Assédio moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



É necessário ter em mente que **importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência** ou toda e qualquer conduta que cause **constrangimento psicológico ou físico** à pessoa, é considerado **assédio moral, inclusive as praticadas fora do ambiente de trabalho**.

Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

Embora muitas vezes o assédio venha de um superior hierárquico, em razão de seu cargo, as condutas não são necessariamente apenas entre um subordinado e um superior. Existem possibilidades em que o assediador pode ser uma pessoa da mesma equipe, uma pessoa de outro setor da empresa e até mesmo um subordinado assediando seu superior hierárquico.

A **EBF** entende que, qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores ou parceiros, ainda que fora do ambiente de trabalho, deve ser comunicado imediatamente a equipe de Compliance, visando apuração e encerramento imediato das atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor de acordo com o disposto no capítulo XIII deste Código.

a) Exemplos de condutas que caracterizam como assédio moral:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma injustificada e permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Vigiar excessivamente o(a) assediado(a);



- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros e bebedouros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, como suspiro, levantar de ombros, risos etc., alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas, e-mail ou mensagens;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

b) Exemplos de condutas que NÃO caracterizam como 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 existirem 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, 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 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.

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual ou importunação sexual. Os conceitos de cada, serão tratados mais adiante, explicando o que é e como identificar cada um deles.

Bullying

O Bullying é um comportamento agressivo e intencional que se repete ao longo do tempo e envolve um desequilíbrio de poder entre a vítima e o agressor, sendo até mesmo caracterizado como assédio moral.

Apenas do nome remete a condutas praticadas em ambientes educacionais, o Bullying também pode ocorrer dentro do ambiente laboral de diversas formas, incluindo física (agressões, empurrões), verbal (insultos, ameaças), psicológica (intimidação, exclusão social) e cibernética (cyberbullying, através de redes sociais e mensagens eletrônicas).

As vítimas de bullying podem sofrer consequências emocionais, psicológicas e físicas duradouras, tornando o problema uma preocupação significativa em ambientes como escolas, locais de trabalho e online.



Agressão não verbal e aplicação da comunicação não violenta

A agressão não verbal é um tipo de comportamento agressivo que não envolve palavras, mas sim gestos, expressões faciais, posturas corporais e outras formas de comunicação silenciosa que transmitem hostilidade, desprezo, ameaça ou desrespeito.

Exemplos de agressão não verbal incluem olhares intimidadores, gestos ofensivos, cruzar os braços de maneira defensiva, invadir o espaço pessoal de alguém de forma ameaçadora e outras ações físicas que visam intimidar ou causar desconforto a outra pessoa. Embora não envolva palavras, a agressão não verbal pode ser igualmente prejudicial, contribuindo para um ambiente de medo e tensão.

Tais condutas, apesar de não serem classificadas como assédio moral de forma isolada, não são recomendadas por esta empresa, já que contribuem para um ambiente hostil que não é desejado.

Assim, é recomendado que sempre se siga uma comunicação não violenta no ambiente de trabalho com objetivo de promover a conexão e a compreensão entre as pessoas, facilitando a resolução pacífica de conflitos.

A comunicação não violenta se baseia em quatro componentes principais: I) observar a situação sem julgamentos; II) identificar e expressar sentimentos III) Reconhecer as necessidades subjacentes a esses sentimentos e IV) Fazer pedidos claros e específicos para atender a essas necessidades.

Ao focar na empatia e no respeito mútuo, tal estilo de comunicação busca criar um ambiente de diálogo e cooperação.

Importunação sexual e assédio sexual

Tanto a importunação sexual quanto o assédio sexual são crimes contra a liberdade sexual.



A **importunação sexual** trata de crime mais grave e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos de reclusão. O artigo 215-A do Código Penal também condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Por exemplo: **apalpar, lambar, tocar, desnudar, esfregar a genitália nas coxas ou partes íntimas de alguém, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.**

Pela legislação brasileira, o **assédio sexual** exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Por exemplo, chefe que ameaça demitir secretária, se ela não atender seus convites para saírem juntos. A pena prevista para esse crime vai de 1 a 2 anos de prisão e pode ser aumentada em até 1/3, caso a vítima seja menor de 18 anos.

O assédio sexual também pode ser caracterizado quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. **Ao contrário do assédio moral, a reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.**

Exemplos mais comuns de assédio sexual:

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;



- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida privada;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;
- Exibição de material pornográfico.

Stalking

Stalking é um padrão de comportamentos repetitivos e intrusivos de vigilância, assédio e perseguição direcionados a uma pessoa específica, que geram medo, angústia ou desconforto. Essas ações podem incluir seguir fisicamente a vítima, enviar mensagens indesejadas, monitorar as atividades online, fazer ligações telefônicas frequentes ou aparecer de forma inesperada nos locais frequentados pela vítima. O *stalking* é considerado crime em muitos países, reconhecido como uma violação séria da privacidade e da segurança pessoal.

No Brasil a conduta está prevista no artigo Art. 147-A do Código Penal como sendo: ***perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.***

A pena para este tipo de crime pode ser de reclusão de 6 meses a 2 anos e multa, além da aplicação das penalidades internas da empresa, previstas no Capítulo 13 do Código de Ética.



CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **EBF** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal deve ser sempre incentivada pela empresa, através de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores, quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida, como o oferecimento de vantagens, envolvimento em esquemas que promovam benefícios indevidos, propina, etc., deve imediatamente reportar-se à Área de Compliance, por meio do canal de denúncias: <https://santiagocompliance.com.br/integridade/ebf-industria-comercio-e-servicos-ltda>, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 99861-7198**.

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito pelo Compliance. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o comitê de ética, que, em conjunto, decidirá o que deverá ser feito.



Frisa-se que, durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, os funcionários e terceiros podem sofrer as medidas disciplinares abaixo.

MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação a presente política, sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares, podendo ser:

- I. Advertência;**
- II. Suspensão;**
- III. Dispensa por justa causa ao empregado;**
- IV. Rescisão contratual;**
- V. Multas;**
- VI. Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, apenas exemplificativo e em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa.

Independente das consequências disciplinares, e por meio de decisão conjunta, as denúncias poderão, após apuradas, ser objeto de representações perante o Ministério Público e órgãos competentes, lembrando sempre que a denúncia realizada perante o compliance não substituí a necessidade de realização pelo denunciante de boletim de ocorrência nos casos em que for identificado o assédio sexual ou importunação sexual.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **EBF**, esta política é um complemento ao CCE e será aplicada da mesma forma e com o mesmo alcance que o código de ética.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem a **EBF**, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia, devendo também ter seu conteúdo informado a quaisquer terceiros que tenham, ou pretendam ter, negócios com a empresa, para que saibam os valores e princípios adotados, os quais também devem compartilhar.

O programa de Compliance da EBF é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos uma empresa cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Comitê de Ética

