

## DOCUMENTO DA QUALIDADE



Título: **CÓDIGO DE CONDUTA**

Código: **DQ STE 009**

Folha:

1 de 6

### REVISÃO

### DESCRIÇÃO E/OU FOLHAS REVISADAS

00

Emissão inicial

REV. 00

REV. 01

REV. 02

REV. 03

REV. 04

DATA:

13/08/2026

ELABORAÇÃO:

J. SUAZO

VERIFICAÇÃO:

E. OLIVEIRA

APROVAÇÃO:

S. KRIEDEL

**DOCUMENTO NÃO CONTROLADO EM FORMATO IMPRESSO  
VERIFICAR A VERSÃO VIGENTE**

|                        |                   |                                                                                    |        |
|------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| DOCUMENTO DA QUALIDADE |                   |  |        |
| Título:                | CÓDIGO DE CONDUTA |                                                                                    |        |
| Código:                | DQ STE 009        | Folha:                                                                             | 2 de 6 |

## ÍNDICE

|      |                                          |   |
|------|------------------------------------------|---|
| 1.   | OBJETIVO .....                           | 3 |
| 2.   | CAMPO DE APLICAÇÃO.....                  | 3 |
| 3.   | REFERÊNCIAS.....                         | 3 |
| 4.   | DEFINIÇÕES .....                         | 3 |
| 5.   | DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE .....             | 5 |
| 5.1. | O PAPEL DO COMITÊ DE ÉTICA.....          | 5 |
| 5.2. | CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIA..... | 5 |
| 5.3. | VIOLAÇÕES E PENALIDADES.....             | 6 |
| 6.   | AÇÕES E RESPONSABILIDADES .....          | 6 |
| 7.   | REGISTROS .....                          | 6 |
| 8.   | ANEXOS .....                             | 6 |

|                        |                   |                                                                                     |        |
|------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| DOCUMENTO DA QUALIDADE |                   |  |        |
| Título:                | CÓDIGO DE CONDUTA |                                                                                     |        |
| Código:                | DQ STE 009        | Folha:                                                                              | 3 de 6 |

## 1. OBJETIVO

Este Código de Conduta estabelece os padrões a serem seguidos e as melhores práticas a serem observadas pelos colaboradores da empresa, buscando prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho, entre outras formas de prevenção.

Neste sentido, este Código se alinha aos valores da empresa, que tem como um de seus princípios éticos o respeito à diversidade e inclusão no seu corpo de colaboradores como forma de contribuição para uma sociedade mais plural.

## 2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Aplica-se a todas as obras da STEINER ENGENHARIA e suas subcontratadas.

## 3. REFERÊNCIAS

- Constituição Federal do Brasil.
- Código Penal Brasileiro.
- Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Código Civil Brasileiro.
- Lei 7.716/89, que trata sobre o Crime de Racismo.
- Lei 13.185/2015 – que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “Bullying”;
- Lei 9.029/95 que trata do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório;
- Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da violência e do Assédio no mundo do trabalho; e,
- Demais legislações, tratados e convenções aplicáveis.
- NR1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

## 4. DEFINIÇÕES

**ASSÉDIO MORAL:** Qualquer conduta abusiva caracterizada por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é exposta a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para que determinada conduta seja definida como assédio moral, é necessário que ocorra:

- Repetição sistemática;
- Direcionalidade (uma pessoa é sempre a “escolhida”);
- Prolongamento das situações (meses, anos).

|                        |                   |                                                                                     |        |
|------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| DOCUMENTO DA QUALIDADE |                   |  |        |
| Título:                | CÓDIGO DE CONDUTA |                                                                                     |        |
| Código:                | DQ STE 009        | Folha:                                                                              | 4 de 6 |

**TIPOS DE ASSÉDIO MORAL:** Embora muitos entendam que o assédio moral seja do superior para o subordinado, na verdade ele pode ocorrer de várias maneiras, como explicado a seguir:

- Assédio moral vertical descendente: quando o colaborador em nível hierárquico mais alto pratica o assédio contra subordinados.
- Assédio moral vertical ascendente: quando o subordinado pratica o assédio contra seu superior.
- Assédio moral horizontal: praticado por colaboradores em mesmo nível hierárquico, não havendo relações de subordinação.
- Assédio moral misto: quando há um assediador vertical e horizontal. O assediado é atingido por todos, desde colegas de trabalho até o gestor.

**ASSÉDIO SEXUAL:** A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; oferta de crescimento de vários tipos, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

**ASSÉDIO SEXUAL SEGUNDO O CÓDIGO PENAL:** De acordo com o Código Penal Brasileiro (art. 216-A), assédio sexual vem a ser “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.

**COLABORADOR PRÓPRIO:** refere-se a toda pessoa física, no Brasil ou no exterior, que tenha vínculo empregatício com a empresa.

**COLABORADOR TERCEIRO:** toda pessoa física ou jurídica, no Brasil ou no exterior, que preste serviços mediante contrato firmado com empresa interposta (prestador de serviço terceirizado); e, toda pessoa, física ou jurídica, com quem a empresa mantenha qualquer forma de associação comercial ou consórcio para a prestação de serviços ao poder público e setor privado.

**COLABORADOR:** para efeito desta conduta, engloba o colaborador próprio e o colaborador terceiro.

**DIRETORIA:** última instância responsável pela decisão sobre as políticas e os procedimentos da empresa.

**DISCRIMINAÇÃO:** Consiste na distinção, exclusão ou preferência, com base, por exemplo, em raça, cor, sexo, religião, nacionalidade ou origem social, que reflita nas oportunidades de trabalho.

A discriminação pode ocorrer em diversos contextos, de indivíduo para indivíduo ou de grupos para indivíduos, e pode se manifestar através da discriminação social, étnica, política, religiosa, etária, de sexualidade, de gênero, por deficiências, condições de saúde, entre outros.

A empresa considera discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como resultado a alteração da igualdade de tratamento dentro do ambiente de trabalho, de modo a prejudicar o colaborador vítima da ação.

|                        |                   |                                                                                     |        |
|------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| DOCUMENTO DA QUALIDADE |                   |  |        |
| Título:                | CÓDIGO DE CONDUTA |                                                                                     |        |
| Código:                | DQ STE 009        | Folha:                                                                              | 5 de 6 |

## 5. DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

### 5.1. O PAPEL DO COMITÊ DE ÉTICA

- 5.1.1 A empresa mantém ativo seu Comitê de Ética, que é responsável por identificar, controlar, informar, instruir e mitigar, por meio dos procedimentos adequados, os riscos que a empresa possa vir a sofrer ante o descumprimento das diretrizes deste código, além de fiscalizar, apurar e/ou investigar e deliberar no sentido de punir toda e qualquer violação dos seus termos.
- 5.1.2 O Comitê de Ética é composto por representantes do Sistema de Gestão e do Recursos Humanos sob a responsabilidade da Área de Pessoas.
- 5.1.3 Qualquer conduta conhecida que se enquadre nas definições de assédio e de discriminação definidas neste código, e que venha a causar desconforto ou dano a um de seus colaboradores, será devidamente apurada pelo Comitê de Ética, que será responsável pelas ações e aplicação das penas cabíveis.

### 5.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIA

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com a legislação e com este código, prevenindo atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

A empresa disponibiliza canal de acesso para dúvidas, consultas, denúncias (anônimas ou não) e demais comunicações, as quais serão recebidas e tratadas pelo Comitê de Ética. O canal está disponível no site da empresa e nas obras através do QR CODE disponibilizado no quadro de gestão á vista.

De modo a garantir a privacidade dos envolvidos, e a fim de facilitar o cumprimento e a efetividade deste código, as denúncias realizadas por meio do referido canal poderão ser feitas de modo anônima ou identificada, e serão todas analisadas e tratadas confidencialmente pelo Comitê de Ética, garantindo a segurança do denunciante.

É desejável que o denunciante informe a data e o local dos fatos; o nome dos denunciados ou, ao menos, o apelido; e, a descrição da conduta ofensiva que foi supostamente praticada.

Importa destacar que, para assegurar que a apuração da denúncia seja aprofundada e bem-sucedida, o denunciante deve apontar, sempre que possível, testemunhas e/ou provas documentais a respeito dos fatos que estão sendo denunciados. A ausência destes elementos pode fazer com que a denúncia seja arquivada por impossibilidade de apuração.

Todas as denúncias serão avaliadas com confidencialidade, imparcialidade, objetividade, razoabilidade, integridade e celeridade, nos moldes estabelecidos neste código.

A empresa reforça que a participação dos seus colaboradores é essencial para garantir a efetividade do presente código. Assim, a empresa garantirá a plena segurança do denunciante identificado contra qualquer tipo de retaliação. Caso o denunciante verifique alguma conduta que possa ser caracterizada como represália, a ocorrência também deverá ser reportada ao Comitê de Ética, por meio do canal disponibilizado, para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

|                        |                   |        |                                                                                     |  |
|------------------------|-------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|--|
| DOCUMENTO DA QUALIDADE |                   |        |  |  |
| Título:                | CÓDIGO DE CONDUTA |        |                                                                                     |  |
| Código:                | DQ STE 009        | Folha: | 6 de 6                                                                              |  |

### 5.3. VIOLAÇÕES E PENALIDADES

É obrigação de todos os colaboradores da empresa conhecer e entender o conteúdo deste código, bem como obedecer a todas as regras aqui previstas. A empresa está comprometida com o fiel cumprimento das normas estabelecidas neste código e promoverá o monitoramento constante da sua atividade empresarial e de todas e quaisquer condutas dos seus colaboradores.

Qualquer violação às normas e/ou orientações deste código e da legislação resultará na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, podendo, inclusive, levar à aplicação de advertências, dispensa do colaborador por justa causa e/ou rescisão contratual imediata, sem prejuízo das providências legais cabíveis.

A deliberação a respeito da definição da pena a ser aplicada e do tratamento ao caso concreto será emitida pelo Comitê de Ética, levando-se em consideração a gravidade da falta, a extensão do dano causado à vítima e à empresa, e o histórico profissional e disciplinar do colaborador, e será encaminhada para decisão da Diretoria da empresa.

Nenhum funcionário ou colaborador da empresa pode se escusar de cumprir as normas do presente código alegando que não as conhece. Eventual atribuição de responsabilidade pessoal do colaborador não restringirá o direito de regresso que se reserva à empresa em caso de eventual dano causado.

## 6. AÇÕES E RESPONSABILIDADES

| Ações                                                                                                                  | Responsabilidades            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Tratar as denúncias e comunicar conforme este procedimento.                                                            | Comitê de Ética              |
| Divulgar o Código de Ética aos colaboradores.                                                                          | Recursos Humanos / Qualidade |
| Disponibilizar ferramenta (Canal de Denúncia) e prover todo recurso necessário para aplicação deste Código de Conduta. | Diretoria                    |

## 7. REGISTROS

| Cód. | Identificação                                       | Recuperar | Proteger | Armazenar     | Tempo de Retenção  |       | Descarte |
|------|-----------------------------------------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|-------|----------|
|      |                                                     |           |          |               | Ativo              | Morto |          |
| 1    | Conforme registros do sistema do canal de denúncia. | Por data  | Backup   | Pasta de rede | 1 ano após revisão | NA    | Deletar  |

## 8. ANEXOS

Não Aplicável.