



paradigma

para
digma

CÓDIGO DE CONDUTA

Prevenção Integral ao Assédio, Discriminação e
Violência no Trabalho

— Versão 2 – 2026

www.paradigmabs.com.br

Mensagem da CEO



Para cada colaborador, parceiro e cliente da Paradigma Business Solutions: Este Código de Conduta não é um documento burocrático. É uma promessa. Uma promessa de que você pode trabalhar em um lugar onde sua dignidade é sagrada, suas diferenças são celebradas, sua voz é ouvida, sua segurança é garantida e sua justiça é real.

Temos consciência de que criar essa realidade exige mais que palavras. Exige ação constante, vigilância, coragem para denunciar o errado e disposição para mudar. Este documento estabelece o como. Suas ações — as nossas ações — estabelecem se realmente acreditamos. Convido você a ser um vigilante e fazer parte dessa construção.



ANDRÉA BOUDEVILLE
CEO

Palavra do Talentos Humanos

A experiência de trabalho saudável é um direito fundamental. Este Código garante os mecanismos para realizá-lo.

Nesta versão ampliada e reestruturada, você encontrará a legislação aplicável explicada, guias práticos para ação, proteções legais específicas e os dados que informam nossa política.

Incorporamos os princípios da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) sobre riscos psicossociais.

Estude este documento. Compreenda seus direitos. Nunca tenha medo de usá-los.



SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO EXECUTIVA	05	9 HOMOFOBIA, TRANSFOBIA E DIREITOS LGBTQIAPN+	17
2 O CÓDIGO DE CONDUTA E SEUS OBJETIVOS	06	10 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
3 VALORES E PRINCÍPIOS CORPORATIVOS	07	11 CONDUTA DO COLABORADOR E CONFLITO DE INTERESSES	21
4 VISÃO, MISSÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	09	12 RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS	22
5 DIRETRIZES E DIREITOS DOS PROFISSIONAIS	10	13 COMUNICAÇÃO E RESPONSABILIDADES	25
6 A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O DIREITO A UM AMBIENTE SEGURO	12	14 CANAL DE DENÚNCIA	26
7 DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	14	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
8 COMBATE AO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO RACIAL	16	ANEXO I – COMITÊ DE ÉTICA E SUAS ATRIBUIÇÕES	30

APRESENTAÇÃO EXECUTIVA

1.1 O Que É Este Código

Este é um documento de política corporativa, educação e proteção que define comportamentos proibidos e permitidos, estabelece mecanismos de investigação, protege vítimas de assédio e discriminação, fornece educação contínua, cria uma cultura de respeito e alinha-se com a legislação brasileira e internacional.

1.2 Por Que Existe

Pesquisas recentes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revelam que mais da metade dos trabalhadores brasileiros sofrem algum tipo de assédio no ambiente laboral [1]. A Paradigma Business Solutions recusa fazer parte dessa estatística e assume o compromisso de erradicar tais práticas de seu ambiente.

1.3 A Quem Se Aplica

Este Código se aplica a todos que trabalham ou interagem com a organização, sem exceção: colaboradores de todos os níveis hierárquicos, estagiários, aprendizes, terceirizados, fornecedores, parceiros e clientes.

1.4 O Que Muda

Aspecto	Antes	Agora
Políticas	Genéricas	Específicas e detalhadas
Protocolos	Vagos, sem prazos	Detalhados, com prazos peremptórios
Respostas	Lentas e incertas	Ágeis e efetivas
Canais	Limitados	Múltiplos e acessíveis
Proteção	Insuficiente	Integral, com garantia contra retaliação

1.5 Implementação

A implementação já foi efetivada e agora temos a Comissão Permanente de Diversidade e Combate à Discriminação, a divulgação ampla dos canais de denúncia, o treinamento de líderes e colaboradores, e a ativação do sistema de monitoramento contínuo.

O CÓDIGO DE CONDUTA E SEUS OBJETIVOS

2.1 O Que É o Código de Conduta

Este Código de Conduta Empresarial define o modo como a Paradigma Business Solutions LTDA. e seus profissionais agem em relação à sociedade. Todas as pessoas devem atuar de forma respeitosa, íntegra e diligente na busca de resultados, incorporando os valores expressos neste Código e obedecendo aos regulamentos internos e normas de cada Unidade de Negócios.

2.2 Objetivo

O Código de Conduta Empresarial da Paradigma foi preparado com os seguintes propósitos: deixar claros os valores empresariais para que todos os profissionais possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los; servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada profissional; contribuir para que esses valores sejam respeitados e os profissionais ajam de maneira justa em relação à comunidade e ao meio ambiente; e solidificar os valores da empresa por meio de sua prática permanente.

2.3 Aplicação

O Código se aplica a todos os profissionais que trabalham na empresa e deve nortear os relacionamentos que mantêm dentro e fora da organização: com os demais profissionais da empresa, com fornecedores, clientes, bancos, outros parceiros e concorrentes, com o poder público em todos os níveis, e com a comunidade local e a sociedade em geral.

2.4 Conceitos Fundamentais

Termo	Definição
Conduta	Comportamento, procedimento moral
Código	Conjunto de regras, leis ou normas
Código de Conduta Empresarial	Normas que regem a atuação da organização e definem o que ela espera de seus contratados, fornecedores e parceiros
Colaboradores	Todos os que trabalham nas empresas, vistos e tratados como profissionais, independentemente do cargo, função, atividade ou tempo de casa
Valores	Expressam o compromisso permanente da empresa com a sociedade, com as pessoas que nela trabalham e com ela se relacionam

VALORES E PRINCÍPIOS CORPORATIVOS

A Paradigma Business Solutions LTDA. tem como valor a Tecnologia da Informação aplicada a negócios e adota as seguintes premissas permanentes, originárias da sua história e de sua prática:

Meio Ambiente

Agir sempre correta e justamente em relação a acionistas, profissionais, clientes, fornecedores, governos, comunidades locais e a sociedade em geral. Atuar com responsabilidade em relação ao meio ambiente.



Responsabilidade

Atender ao estabelecido na legislação onde quer que atuemos, agindo de forma íntegra. Respeitar a diversidade de acordo com as normas universais de boa convivência humana, sem discriminação de raça, sexo, credo, religião, cargo, função ou outra.

Transparência

Fornecer informações claras e verdadeiras sobre as atividades, as realizações, as políticas e o desempenho da empresa, de maneira sistemática e acessível.



Resultados

Buscar sempre maximizar o desempenho da empresa, como forma de garantir sua perenidade, seus investimentos, o retorno aos acionistas e as condições adequadas aos profissionais.

Qualidade e Inovação

Garantir a qualidade de serviços e produtos e investir continuamente no aperfeiçoamento dos profissionais e das empresas.



VALORES E PRINCÍPIOS CORPORATIVOS

3.1 Aprofundamento dos Valores Corporativos

Para garantir a efetividade de nossos valores, definimos sua aplicação operacional no cotidiano da organização.

Integridade – Definição Operacional

Integridade não é apenas "ser honesto". É manter a consistência entre o que se diz e o que se faz, em público e em privado. É a verdade na comunicação, mesmo quando desconfortável. É a reparação, ou seja, admitir erros e corrigi-los. É a fidelidade no cumprimento de compromissos. E é, sobretudo, a coragem moral de fazer o certo apesar da pressão.

Como se manifesta: Admitir quando se comete um erro. Reportar assédio mesmo que praticado por colega próximo. Recusar comportamentos discriminatórios mesmo sob pressão. Manter a confidencialidade mesmo diante da curiosidade.

Respeito – Definição Operacional

Respeito não é apenas "ser educado". É garantir a dignidade, reconhecendo o valor inerente de cada pessoa. É a autonomia, respeitando o direito de fazer escolhas. É a validação, reconhecendo perspectivas diferentes. É a confidencialidade, protegendo informações pessoais. E é a inclusão, garantindo que a voz de todos seja ouvida.

Como se manifesta: Escutar alguém sem interrupção. Usar o nome social e os pronomes corretos. Incluir pessoas mais quietas nas discussões. Pedir permissão antes de compartilhar informação pessoal. Adaptar a comunicação para diferentes estilos.

Inovação Com Ética

Buscar soluções criativas sem sacrificar valores. Não contornar regras de segurança por eficiência. Não omitir informações para vender mais. Reconhecer a contribuição de todos na solução. No contexto de assédio, significa inovar em métodos de investigação e educação, sempre respeitando os direitos das pessoas.

Colaboração Genuína

Não é apenas "trabalhar em grupo". É praticar a escuta ativa — ouvir para compreender, não para responder. É a confiança de assumir boas intenções. É o suporte de ajudar colegas mesmo sem benefício direto. É a responsabilidade compartilhada e a transparência. No contexto de assédio, significa apoiar colegas que sofrem, defender a pessoa assediada, reportar comportamentos inadequados e participar de investigações como testemunha.

4 VISÃO, MISSÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

4.1 Visão 2030

A Paradigma Business Solutions é a organização onde todos se sentem seguros, todos são respeitados, todos podem ser autênticos, todos podem crescer e todos fazem a diferença.

4.2 Missão Revisada

Criar um ambiente de trabalho onde a ética, o respeito e a inclusão são práticas diárias vividas por todos, através de políticas claras e implementadas, educação contínua, investigação rigorosa, proteção de vítimas, responsabilização de agressores e uma cultura de respeito.

4.3 Objetivos Estratégicos (2026–2030)

Objetivo	Meta	Indicadores
1. Prevenção	Reduzir a incidência de assédio e discriminação em 90% em 30 dias	Pesquisa de clima anual; número de denúncias; engajamento em treinamentos
2. Detecção	Garantir que 100% das denúncias sejam investigadas	Percentual de denúncias com resposta; tempo médio de investigação; satisfação dos denunciante
3. Proteção	Assegurar que 100% das vítimas sejam protegidas	Número de casos de retaliação; tempo para afastamento do agressor; acompanhamento pós-resolução
4. Educação	Certificar que 100% dos colaboradores recebam treinamento anual	Percentual de presença; avaliação pós-treinamento; mudança comportamental medida
5. Cultura	Transformar a cultura para que respeito e inclusão sejam o "jeito de ser" Paradigma	Pesquisa de cultura; NPS de ambiente; retenção de colaboradores

DIRETRIZES E DIREITOS DOS PROFISSIONAIS

5.1 Diretrizes Gerais

O Código indica o que a organização espera de cada colaborador nas diferentes situações que pode enfrentar no trabalho ou mesmo fora dele. Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte o Código. Se continuar com dúvida, consulte seu superior imediato, a área de Talentos Humanos, pelo e-mail: talentoshumanos@paradigmabs.com.br, ou a Comissão de Ética, via canal de denúncias da empresa.

A Paradigma acredita que a diversidade de seus profissionais é um dos fatores principais para a manutenção de seu sucesso, sua permanência e seu crescimento. Por essa razão, busca recrutar e manter pessoas eficientes e talentosas e investe continuamente no seu desenvolvimento.

Todos devem estar comprometidos com a igualdade de oportunidades de trabalho para todos, independentemente de raça, sexo, religião, crenças ou nacionalidade. A progressão na carreira depende exclusivamente do desempenho individual, do talento, do comprometimento com os valores da empresa, da dedicação e do envolvimento de cada um. Não são toleradas práticas discriminatórias contra qualquer colaborador ou candidato a emprego.

É parte da política empresarial promover o desenvolvimento de seus profissionais, valorizar e reconhecer as pessoas com base nos resultados alcançados e assegurar que o trabalho seja um espaço de criação e realização. A política de Talentos Humanos estimula o coleguismo, o trabalho em equipe, a liderança responsável e a integração entre as unidades de negócios.

Assédio moral ou sexual são práticas inadmissíveis num ambiente de trabalho respeitoso e digno e não serão tolerados. Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por profissionais da empresa, nas dependências da organização ou no exercício da função, serão punidos de acordo com a legislação e o estatuto da empresa.

Se você for vítima de qualquer constrangimento desse tipo ou souber de alguém que tenha passado por essa situação, informe seu superior imediato, a área de Talentos Humanos, pelo e-mail: talentoshumanos@paradigmabs.com.br, ou a Comissão de Ética, via canal de denúncias da empresa. O porte de drogas ou armas não é permitido de forma alguma no ambiente de trabalho, sendo considerado infração grave, sujeita às sanções trabalhistas e penais.

DIRETRIZES E DIREITOS DOS PROFISSIONAIS

5.2 Direitos do Colaboradores

Todo colaborador da Paradigma, independentemente de sua função, posição, cargo ou salário, será tratado com respeito e atenção, sendo a ele oferecidas condições para o desenvolvimento pessoal e profissional.

As condições de saúde e segurança no trabalho devem ser objetos de permanente atenção das empresas e devem assegurar aos profissionais o menor risco possível no desempenho de suas funções. Para que isso ocorra, todos devem acatar as normas gerais de saúde preventiva e segurança e participar dos treinamentos e das atividades de orientação.



A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O DIREITO A UM AMBIENTE SEGURO

Para reforçar nossas diretrizes, a Paradigma adota os princípios da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o primeiro tratado internacional específico sobre violência e assédio no mundo do trabalho, adotado em 21 de junho de 2019 e ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 10.088/2021 [2].

6.1 Direito Fundamental

O Artigo 1º da Convenção estabelece que:

"Todo membro tem o direito de um mundo do trabalho livre de violência e assédio."

Para a Paradigma, isso não é um favor corporativo, mas um **direito fundamental inegociável** de cada pessoa que integra ou interage com a organização.

6.2 Definição Abrangente de Violência e Assédio

O Artigo 2º da Convenção define que a violência e o assédio no mundo do trabalho incluem a violência e o assédio baseados em gênero, contra menores e contra trabalhadores pertencentes a grupos vulneráveis ou marginalizados [3].



A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O DIREITO A UM AMBIENTE SEGURO

6.3 Medidas Específicas Obrigatórias

O Artigo 5º da Convenção exige que os Estados e, por extensão, as organizações implementem oito medidas específicas

1

Legislação e regulações protegendo contra violência e assédio

2

Políticas e programas de prevenção

3

Investigação apropriada de denúncias

4

Apoio a vítimas, incluindo acesso à justiça

5

Proteção contrarretaliação

6

Conscientização sobre violência e assédio

7

Treinamento para autoridades e partes interessadas

8

Reconhecimento de violência e assédio como questões de saúde ocupacional

6.4 Grupos Específicos de Proteção

A Convenção e este Código reconhecem a necessidade de proteção específica para grupos que sofrem violência de forma desproporcional:

Mulheres

Reconhecimento explícito de que as mulheres sofrem violência desproporcionalmente no ambiente de trabalho, incluindo assédio sexual, assédio moral baseado em gênero e pressão por conformidade com estereótipos [4].

Pessoas Negras e Minorias Étnicas

Proteção rigorosa contra o racismo estrutural, a injúria racial e as microagressões no ambiente laboral [7].

População LGBTQIAPN+

Proteção específica contra discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, bem como contra violência baseada nessas características [5].

Pessoas com Deficiência

Reconhecimento da vulnerabilidade aumentada e da necessidade de acomodações razoáveis e proteção especial [6].

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Paradigma Business Solutions LTDA. repudia veementemente qualquer forma de discriminação. A discriminação no ambiente de trabalho compromete o respeito, a produtividade e o bem-estar das pessoas, impedindo que profissionais tenham acesso igualitário a oportunidades e gerando um clima organizacional tóxico [8].

7.1 Conceito de Discriminação

A discriminação consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições [9].

As formas mais comuns de discriminação no ambiente de trabalho incluem preconceitos baseados em gênero, raça, orientação sexual, etnia, religião, idade, nacionalidade, deficiências físicas ou mentais e bullying social [10]. A empresa reconhece que a discriminação enfraquece a cultura institucional e viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, da CF/88).

7.2 Formas de Discriminação

Discriminação Direta

Tratamento diferenciado explícito com base em característica pessoal protegida (ex.: recusar promoção por motivo de gênero)

Discriminação Institucional

Práticas organizacionais enraizadas que perpetuam desigualdades, mesmo sem intenção declarada

Discriminação Indireta

Norma ou prática aparentemente neutra que produz efeito discriminatório desproporcional sobre determinado grupo

Discriminação por Associação

Tratamento desfavorável a alguém por sua relação com pessoa pertencente a grupo protegido

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

7.3 Interseccionalidade

A Paradigma adota o conceito de interseccionalidade para compreender como múltiplas formas de discriminação podem se sobrepor e criar barreiras únicas para determinados grupos. Mulheres negras, por exemplo, frequentemente enfrentam os impactos combinados do machismo e do racismo, o que as torna estatisticamente mais vulneráveis ao assédio e à exclusão [11].

A análise interseccional é fundamental para a formulação de políticas de inclusão efetivas e para a condução de investigações justas, garantindo que as especificidades de cada vítima sejam consideradas e respeitadas [12].

7.4 O Que Não Configura Discriminação

É importante distinguir a discriminação de práticas de gestão legítimas. Não configuram discriminação as escolhas baseadas em critérios técnicos, qualificações ou desempenho comprovado; os feedbacks construtivos e objetivos sobre o trabalho realizado; a exigência de competências específicas estritamente necessárias para determinada função; a reorganização de equipes por critérios operacionais e estratégicos; e a negativa de benefícios com base em regras institucionais claras e impessoais [13].



COMBATE AO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO RACIAL

O racismo é uma violência estrutural que a Paradigma se compromete a combater ativamente em todas as suas instâncias. A empresa reconhece que o racismo não se manifesta apenas em ofensas diretas, mas também em práticas institucionais que excluem ou marginalizam pessoas negras e indígenas [14].

8.1 Legislação Aplicável

O racismo é crime inafiançável e imprescritível no Brasil, conforme a Lei nº 7.716/1989. A injúria racial, que consiste em ofender a honra de alguém com a utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia ou origem, também é tratada com o mesmo rigor penal (Art. 140, § 3º, do Código Penal) [15].

No contexto laboral, a empresa que nega contratação por raça, oferece pisos salariais diferentes ou segrega ambientes comete crime e está sujeita a severas sanções legais e reparações [16].

8.2 Microagressões Raciais

A Paradigma atenta especialmente para as "microagressões" — interações cotidianas, muitas vezes sutis ou disfarçadas de brincadeiras, que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de grupos racializados [17].

Tipo de Microagressão	Exemplo	Por que é grave
Questionamento de origem	"Mas de onde você é mesmo?"	Invalida o pertencimento da pessoa
Comentários sobre aparência	"Piadas" sobre cabelo ou cor da pele	Deprecia características raciais
Pressão para assimilação	Exigir que o colaborador mude sua aparência natural	Nega a identidade cultural
Surpresa com competência	"Você é muito articulado(a)!" (com tom de espanto)	Pressupõe inferioridade intelectual

8.3 Compromisso Antirracista

A empresa se compromete a promover a equidade racial por meio de processos seletivos inclusivos, programas de mentoria para talentos negros e a garantia de que denúncias de racismo ou injúria racial sejam investigadas com prioridade máxima e rigor absoluto, resultando na responsabilização severa dos agressores [18].

HOMOFOBIA, TRANSFOBIA E DIREITOS LGBTQIAPN+

A Paradigma Business Solutions LTDA. garante um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. A homofobia, a lesbofobia, a bifobia e a transfobia são estritamente proibidas e passíveis de punição severa [19].

9.1 Compreensão de Conceitos

Para garantir o respeito mútuo, é essencial compreender a diferença entre **identidade de gênero** — a experiência interna e individual que cada pessoa tem em relação a si mesma, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento — e **orientação sexual** — a capacidade de experimentar atração afetiva ou sexual por outras pessoas [20].

A empresa repudia o uso da expressão "opção sexual", reconhecendo que a orientação sexual não é uma escolha, mas uma característica inerente à essência do indivíduo [21].

9.2 LGBTfobia Recreativa

A Paradigma proíbe expressamente a "LGBTfobia recreativa", que consiste no uso de palavras, expressões, piadas ou "brincadeiras" de cunho pejorativo para tratar de pessoas e vivências da comunidade LGBTQIAPN+. Tais condutas, mesmo quando disfarçadas de humor, criam um ambiente hostil e configuram assédio moral [22].



HOMOFOBIA, TRANSFOBIA E DIREITOS LGBTQIAPN+

9.3 Direitos Fundamentais de Pessoas Trans e Travestis

A empresa assegura os seguintes direitos fundamentais às pessoas transgêneras e travestis:

Direito	Descrição
Nome Social	Direito inalienável de ser tratado(a) pelo nome social em todos os registros internos, crachás, e-mails e comunicações, independentemente de alteração no registro civil
Pronomes de Escolha	Respeito absoluto aos pronomes com os quais o colaborador se identifica
Uso de Banheiros	Direito de utilizar banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero, sem qualquer constrangimento
Privacidade na Transição	Garantia de acesso privado durante o período de transição
Proteção contra Outing	Garantia de não ter sua identidade de gênero ou orientação sexual revelada sem consentimento

9.4 Benefícios Igualitários para Casais Homoafetivos

A Paradigma reconhece e garante a igualdade de benefícios para casais homoafetivos, incluindo o reconhecimento de cônjuge ou parceiro(a) do mesmo sexo para fins de plano de saúde, seguro de vida e demais benefícios corporativos, bem como licenças igualitárias (casamento, luto, paternidade/maternidade) [23].

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual é uma violência inaceitável, um crime e uma grave violação dos direitos humanos. A Paradigma adota uma política de tolerância zero para qualquer conduta de natureza sexual não consentida [24].

10.1 Definição e Tipologia

O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. A empresa reconhece três tipologias principais:

Tipo	Descrição	Fundamento Legal
Assédio por Chantagem (Quid Pro Quo)	Quando a aceitação ou recusa de investida sexual é usada como base para decisões empregatícias (promoções, manutenção do emprego, aumentos)	Art. 216-A do Código Penal
Assédio por Intimidação (Ambiente Hostil)	Quando condutas de natureza sexual criam ambiente intimidativo, hostil, degradante ou ofensivo	Jurisprudência STF HC 143.905/SP
Assédio sem Hierarquia	Assédio sexual entre colegas de mesmo nível hierárquico ou de subordinados contra superiores	Jurisprudência trabalhista consolidada

10.2 Condutas Caracterizadoras

O assédio sexual não exige contato físico para ser configurado. Pode se manifestar por meio de insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual, gestos, olhares ou palavras de duplo sentido, conversas indesejáveis sobre sexo ou envio de material pornográfico, convites impertinentes e insistentes para sair, e contato físico não desejado (toques, abraços forçados) [25].

É imperativo destacar que a reiteração da conduta não é necessária para a caracterização do assédio sexual. Um único ato de investida com teor sexual indesejado é suficiente para configurar a infração, em consonância com a Convenção 190 da OIT [26].

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

10.3 O Silêncio Não é Consentimento

A Paradigma estabelece que o assédio sexual nunca pode ser atribuído à conduta, ao comportamento ou à vestimenta da vítima. O silêncio ou a ausência de repúdio imediato por parte da vítima não pressupõe consentimento, visto que o medo de represálias e a subordinação frequentemente paralisam a pessoa assediada [27].

10.4 Consequências e Responsabilização

Comprovada a prática de assédio sexual, o agressor estará sujeito a medidas disciplinares rigorosas, conforme a tabela abaixo:

Esfera	Consequência
Trabalhista	Demissão por justa causa (Art. 482, "b", da CLT)
Civil	Indenização por danos morais e materiais (Arts. 186 e 927 do Código Civil)
Penal	Detenção de 1 a 2 anos (Art. 216-A do Código Penal)
Administrativa	Medidas disciplinares internas, incluindo suspensão e afastamento imediato

A empresa garantirá total apoio psicológico e jurídico à vítima, assegurando a confidencialidade e a proteção contra qualquer forma de retaliação [28].



CONDUTA DO COLABORADOR E CONFLITO DE INTERESSES



Devem ser evitadas **atividades e relações pessoais que conflitem com os interesses da empresa**. Em caso de dúvida sobre a existência de conflito de interesses, o colaborador deve consultar seu superior imediato ou a área de Talentos Humanos.



Não é permitido aceitar **cargo ou função em outras empresas ou entidades** em horário conflitante com o expediente na empresa.



Atividades no magistério podem ser aceitas fora do horário de trabalho, mas devem ser acordadas com a chefia. Exceções só podem ser admitidas em casos especiais e devem ser registradas na área de Talentos Humanos da unidade.



Convites para exercer função de **Conselheiro em empresa que não pertença à Paradigma** devem ser informados ao Talentos Humanos, que fará avaliação preliminar e encaminhará parecer ao Conselho de Administração para decisão.



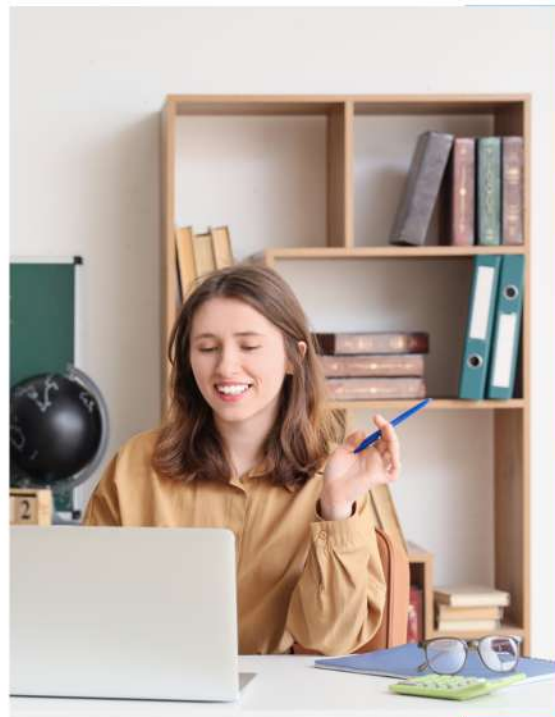
Qualquer trabalho ou atividade exercido em nome da empresa, ou com a utilização de seu nome ou instalações, deve ter aprovação prévia do presidente ou diretor superintendente da unidade de negócio. O colaborador deve informar previamente a seu diretor quando qualquer empresa de sua propriedade, de seus familiares ou de pessoas de seu relacionamento próximo estiver se habilitando ou for contratada para prestar serviços ou fornecer produtos à empresa.



A indicação de parentes e amigos para vagas existentes na Paradigma é prática tradicional. Cabe às áreas responsáveis decidir pela seleção e contratação, não sendo admissíveis pressões para influenciar a admissão, promoção ou demissão.



A **aceitação de presentes** deve se limitar a brindes sem grande valor, identificados com a marca de quem presenteia e que não sejam vistos como forma de influenciar decisões. Presentes que não se enquadrem nessa definição devem ser recusados. Convites para eventos, viagens e outros devem ser comunicados ao diretor para avaliação. A aprovação de despesas de cada colaborador deve ser feita, no mínimo, por seu superior.



RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS



12.1 Relacionamento com Clientes Internos

Condutas recomendadas. Tratar todos de forma justa, cortês e igualitária. Conduzir as relações com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade. Negociar de forma justa e honesta. Aceitar, respeitar e valorizar a diversidade. Respeitar a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva.

Garantir o direito ao anonimato em denúncias e à parte denunciada o direito de resposta. Incentivar e propiciar condições para motivação e oportunidades de desenvolvimento profissional. Reconhecer os esforços e valorizar os êxitos, tendo o mérito como base. Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.

Pautar as avaliações profissionais e pessoais de forma justa, dirigindo-as reservadamente à própria pessoa, evitando a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado. Tratar as informações com as partes relacionadas de forma a preservar a confidencialidade. Promover a confiança e a participação por meio de diálogo aberto e honesto.

Condutas não aceitas. Emitir acusações falsas. Adotar atitude que deprecie a imagem de qualquer cliente interno, parte relacionada e parte interessada. Expor de forma preconceituosa qualquer indivíduo. Divulgar e fomentar fatos, intrigas, boatos e imagens que possam causar qualquer tipo de constrangimento.

Praticar ataques pessoais e institucionais. Aceitar atitude, política ou prática de discriminação sob qualquer pretexto. Adotar medidas de retaliação a quem, de boa-fé, apresentar opinião, questionamento, preocupação ou denúncia sobre irregularidades. Utilizar os recursos e o nome da Companhia para atuação, doação ou contribuição político-partidária.

Criar ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho. **Discriminar qualquer pessoa por cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.**

RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS



RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS

Prezar por uma postura gentil, cortês, colaborativa e responsável. Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes na oferta de produtos, serviços e opções. Cumprir tudo o que for acordado.



RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS

Garantir a transparência e a precisão das informações financeiras e operacionais. Proteger o patrimônio e os ativos da empresa.



RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

Atuar com responsabilidade socioambiental. Apoiar iniciativas que promovam o desenvolvimento da comunidade local.

RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS



RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

Competir de forma leal e ética, respeitando as leis antitruste e de livre concorrência. Não difamar ou espalhar boatos sobre concorrentes.



RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Selecionar fornecedores com base em critérios técnicos, de qualidade e de integridade. Exigir que os fornecedores respeitem os princípios deste Código de Conduta.



RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS

Agir com total transparência e em estrita observância à legislação anticorrupção. É terminantemente proibido oferecer, prometer ou conceder qualquer vantagem indevida a agentes públicos.

COMUNICAÇÃO E RESPONSABILIDADES

13.1 Comunicação

A comunicação interna e externa da Paradigma deve ser sempre pautada pela verdade, clareza e respeito. O uso das redes sociais por colaboradores deve observar o bom senso, evitando postagens que associem a imagem da empresa a conteúdos discriminatórios, ofensivos ou ilegais.

13.2 Responsabilidade da Liderança

Os líderes têm a responsabilidade adicional de conhecer profundamente este Código e servir de exemplo de conduta ética. Devem divulgar os valores da empresa e garantir que suas equipes os compreendam. Cabe-lhes identificar e agir prontamente diante de infrações ou comportamentos inadequados, garantindo um ambiente seguro para que os colaboradores possam relatar preocupações sem medo de retaliação.

13.3 Responsabilidade Individual

Cada colaborador é responsável por zelar pelo cumprimento deste Código em suas atividades diárias e por informar violações ou suspeitas de violações aos canais competentes.

A empresa garante a não punição e a proteção integral a todos que realizarem denúncias de boa-fé.

13.4 Comitê de Ética

O Comitê de Ética da Paradigma é um órgão multidisciplinar, independente e autônomo, coordenado pela área de Talentos Humanos, responsável por zelar pelo cumprimento deste Código e tem as seguintes atribuições:

- Analisar e deliberar sobre as denúncias recebidas pelo canal;
- Propor medidas disciplinares em casos de desvios comprovados;
- Promover treinamentos e campanhas de conscientização;
- Monitorar os riscos de conformidade da empresa.



CANAL DE DENÚNCIA

Comprometida com um ambiente ético, transparente e seguro, a Paradigma Business Solutions disponibiliza um canal de denúncia operado pela plataforma externa especializada Be.aliant, garantindo total confidencialidade e a opção de anonimato no relato de condutas que violem este Código, a legislação ou nossos valores institucionais.

14.1 Como Relatar?

As denúncias podem ser realizadas a qualquer momento, de forma simples e segura, com garantia de sigilo. O canal garante que a informação chegue de forma íntegra ao Comitê de Ética.

- **Acesso Online:**

<https://paradigmabusinesssolutions.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>

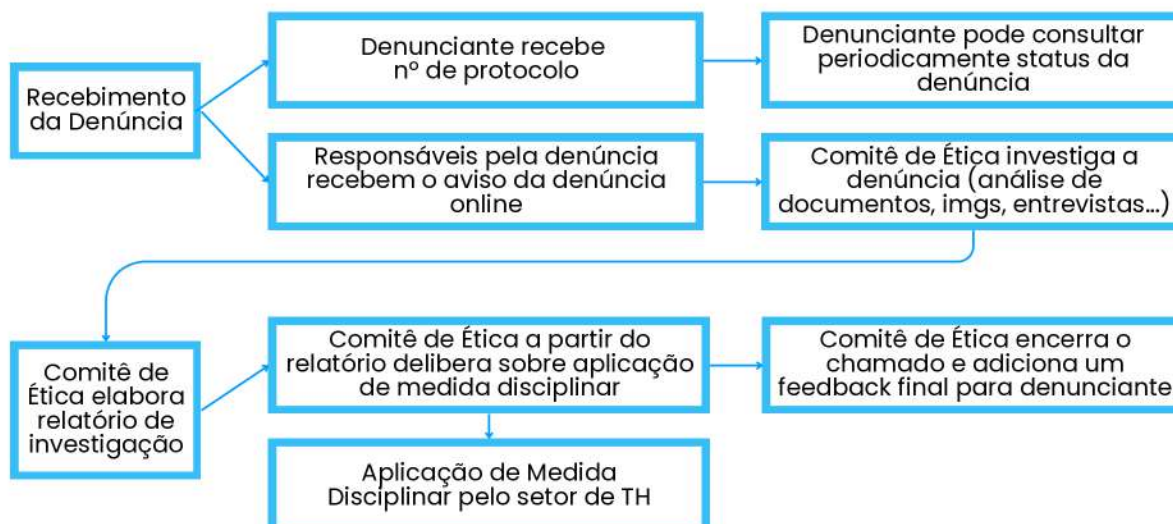
- **Disponibilidade:** 24 horas por dia, 7 dias por semana.

14.2 Garantias ao Denunciante

- **Anonimato:** Você tem o direito de não se identificar.
- **Confidencialidade:** Todas as informações são tratadas sob rigoroso sigilo, conforme o nosso Termo de Confidencialidade e a LGPD.
- **Não-Retaliação:** A Paradigma proíbe terminantemente qualquer forma de punição ou retaliação contra informantes de boa-fé. Relatar uma preocupação é um ato de lealdade à empresa.

14.3 Fluxo de Investigação

Todas as denúncias seguem um processo estruturado, técnico e imparcial para garantir a veracidade dos fatos:



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Brasília: CNJ, 2023.
- [2] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.
- [3] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Art. 2º. Genebra: OIT, 2019.
- [4] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Violência e Assédio Moral no Trabalho. Brasília: MPT, 2025.
- [5] ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Cartilha da Comissão LGBTQIAPN+. Brasília: Anamatra, 2024.
- [6] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Art. 5º. Genebra: OIT, 2019.
- [7] MINISTÉRIO DO TRABALHO. Discriminação no Trabalho. Brasília: SIT, 2018.
- [8] ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (ESMPU). Cartilha para Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na ESMPU. Brasília: ESMPU, 2024.
- [9] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6). Cartilha sobre as Diversas Formas de Assédio. Recife: TRT6, 2023.
- [10] SISTEMA CFT/CRTs. CRT com Respeito: Cartilha de Combate à Discriminação e ao Assédio no Ambiente de Trabalho. Brasília: CFT, 2024.
- [11] CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAZONAS (CRCAM). Cartilha de Combate e Prevenção contra o Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Manaus: CRCAM, 2025.
- [12] PARADIGMA BUSINESS SOLUTIONS. Código de Conduta - Versão Mega Completa e Definitiva. Florianópolis: Paradigma, 2026.
- [13] ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (ESMPU). Cartilha para Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na ESMPU. Brasília: ESMPU, 2024.
- [14] MINISTÉRIO DO TRABALHO. Discriminação no Trabalho. Brasília: SIT, 2018.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[15] BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Art. 140, § 3º. Brasília, DF: Presidência da República, 1940.

[16] BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989.

[17] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6). Cartilha sobre as Diversas Formas de Assédio. Recife: TRT6, 2023.

[18] TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Protocolo de Tratamento de Situações de Assédio. Brasília: TCU, 2026.

[19] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Cartilha de Atendimento do MPT à População LGBTQ+. Brasília: Coordigualdade, 2021.

[20] ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Cartilha da Comissão LGBTQIAPN+. Brasília: Anamatra, 2024.

[21] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Cartilha de Atendimento do MPT à População LGBTQ+. Brasília: Coordigualdade, 2021.

[22] SISTEMA CFT/CRTs. CRT com Respeito: Cartilha de Combate à Discriminação e ao Assédio no Ambiente de Trabalho. Brasília: CFT, 2024.

[23] PARADIGMA BUSINESS SOLUTIONS. Código de Conduta - Versão Mega Completa e Definitiva. Florianópolis: Paradigma, 2026.





paradigma

para
digma

CÓDIGO

DE CONDUTA

Prevenção Integral ao Assédio, Discriminação e
Violência no Trabalho

— 2026

www.paradigmabs.com.br

PARADIGMA BUSINESS SOLUTIONS LTDA.

ROD. JOSÉ CARLOS DAUX, 8600. CONJ. 01, BL. 07. SANTO ANTÔNIO DE LISBOA – FLORIANÓPOLIS/SC
RUA FLÓRIDA, 1670. 9º ANDAR. BROOKLIN NOVO – SÃO PAULO/SP