# Planeltur Hotelaria e Planejamento Ltda – EPP

## Hotel Rio Branco

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

## COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## Sobre a Planeltur Hotelaria e Planejamento

Desde a inauguração, a Planeltur Hotelaria e Planejamento tem demonstrado um forte compromisso com a melhor hospedagem, oferecendo quartos confortáveis, além de área para refeições e lavanderia. Possui terraço com piscina ao ar livre e vista panorâmica da cidade e do mar, no centro de Florianópolis. A constante busca pela melhoria permite à Planeltur atender às demandas de estadia de flat/apart hotel para o hóspede e sua família com eficiência e excelência, mantendo sempre o foco na satisfação do cliente, ao mesmo tempo em que se preocupa com a valorização de seus colaboradores. A cultura da Planeltur Hotelaria e Planejamento é enraizada **na ética, transparência, responsabilidade social e respeito aos direitos humanos,** pilares que fazem parte de sua política e estão em conformidade com o respeito não só aos clientes e colaboradores, mas também a todo o entorno e a todas as ações que norteiam a empresa. A Planeltur entende que o capital humano e

social são os maiores valores que a empresa pode ter, para atuar de forma eficiente e se destacar no mercado hoteleiro.

## SUMÁRIO


**1. NORMA DE CONDUTA ÉTICA PARA COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 05**
1.1 Compromisso com a ética e a transparência ..... 05
1.2 Código de Conduta Ética: O que é? ..... 06
1.3 A quem se aplica? ..... 07
1.4 Como ele é aplicado? ..... 07

**2. CANAL DE DENÚNCIAS ..... 09**
2.1 Fluxograma do canal de denúncias ..... 12
2.2 Canal de denúncia ..... 12
2.3 Processo de Denúncia e Resposta Organizacional ..... 13
2.4 Sanções disciplinares pelo descumprimento do Código de Conduta Ética ..... 14
2.4.1 Advertência ..... 15
2.4.2 Suspensão ..... 15
2.4.3 Justa Causa ..... 16
2.4.4 Procedimentos para Aplicação das Sanções ..... 17
2.5 Procedimentos para Denúncia e Resolução de Casos de Assédio Sexual e Violência: Lei 14.457/2022, artigo 23 ..... 17
2.5.1 Recebimento da Denúncia ..... 17
2.5.2 Avaliação Preliminar ..... 18
2.5.3 Investigação Detalhada ..... 18
2.5.4 Acompanhamento e Suporte ..... 18
2.5.5 Conclusão e Ação Disciplinar ..... 19
2.5.6 Registro e Análise de Tendências ..... 19
2.5.7 Comunicação Formal do Resultado ..... 19
2.5.8 Treinamento, Conscientização e Ações Educativas ..... 19

**3. MISSÃO, PRINCÍPIOS E VALORES ..... 20**
3.1 Missão ..... 20
3.2 Princípios ..... 20
3.3 Valores ..... 22

**4. DO COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO ..... 23**

4.1 O que é assédio psicológico? ..... 23
4.1.1 Classificação e tipologia do assédio moral ou psicológico .... 26
4.1.1.1 Assédio moral interpessoal..... ..... 26
4.1.1.2 Assédio moral institucional ..... 26
4.1.1.3 Assédio moral vertical..... ..... 27
4.1.1.4 Assédio moral horizontal ..... 28
4.1.1.5 Assédio moral misto ..... 28
4.2 O que é assédio sexual? ..... 28
4.2.1 Classificação ..... 29
4.2.2 Assédio Sexual no Brasil – Conforme o Código Penal ..... 30
4.3 Orientações para prevenção e denúncia ..... 30
4.3.1 Prevenção e exemplos ..... 31
4.3.2 Diferença entre assédio psicológico e sexual ..... 31
4.4 Responsabilidade e Denúncia ..... 32
4.5 Combate à discriminação e promoção da diversidade ..... 34
4.6 Treinamentos periódicos e Educação ..... 36
4.7 Criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso ..... 38

**5. DEVERES DOS COLABORADORES ..... 39**
5.1 No relacionamento com os colegas de trabalho ..... 39
5.2 No relacionamento com clientes ..... 40
5.2.1 Compromisso com Direitos Humanos e Combate a Práticas abusivas ..... 40
5.2.2 Práticas Comerciais Transparentes e Responsáveis ..... 41
5.2.3 Comunicação Efetiva e Respeito à Privacidade ..... 41
5.2.4 Repúdio a Práticas Ilegais e Antiéticas ..... 41

**6. TRATAMENTO COM FORNECEDORES, TERCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇO E PARCEIROS ..... 42**
6.1 Responsabilidades dos Empregados ..... 43

Agradecimento e compromisso ..... 44

Termo de adesão ao Código de Conduta Ética da Planeltur ..... 45

RIO BRANCO HOTEL

# 1. NORMA DE CONDUTA ÉTICA PARA COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## 1.1 Compromisso com a ética e a transparência

**Na Planeltur Hotelaria e Planejamento, a cultura organizacional é firmemente alicerçada em princípios de integridade, transparência e um inabalável compromisso com a proteção dos direitos humanos.** Esses valores estão refletidos em todas as práticas e são pilares que a distinguem no mercado. Além de implementar um Código de Conduta Ética com normas rigorosas de **combate** ao **assédio sexual, moral, psicológico e** às **práticas discriminatórias**, a Planeltur Hotelaria e Planejamento promove ativamente a igualdade e a diversidade no local de trabalho, com a adoção de boas práticas e governança socialmente responsável.

**A empresa se empenha em garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde cada projeto e interação são guiados pela dedicação à excelência e ao respeito a todos os colaboradores.** A missão da Planeltur Hotelaria e Planejamento é assegurar que os direitos fundamentais sejam protegidos e promovidos, reforçando a responsabilidade em construir um ambiente de trabalho digno e ético. A Planeltur entende a necessidade de também manter um ambiente laboral sadio e saudável, do ponto de vista biopsicossocial, com intervenção preventiva e corretiva de qualquer conduta que indique a prática de atos de violência ou assédio psicológico, individual e/ou organizacional.

## 1.2 Código de Conduta Ética: O que é?

O Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento **é mais do que um conjunto de regras; é a expressão tangível de sua cultura e valores.** Ele fornece aos colaboradores diretrizes claras sobre comportamentos e práticas esperados, assegurando que todas as ações estejam alinhadas com os valores éticos da empresa e com as normas legais vigentes. Este Código é um guia definitivo que estabelece padrões elevados de respeito à honra, à reputação, à liberdade, à dignidade e integridade física, intelectual e moral de todos os colaboradores, e garante que todos na empresa estejam cientes das condutas aceitáveis e inaceitáveis, bem como das consequências de violações.

A transparência, um pilar fundamental da cultura da Planeltur Hotelaria e Planejamento é reforçada por este Código. Ele desempenha um papel fundamental na eliminação de incertezas sobre a adequação de comportamentos e ações, tanto para colaboradores quanto para gestores e toda a alta administração, incluindo chefes e superiores hierárquicos, da obrigação de tratar com urbanidade e respeito os empregados, com repúdio às práticas de violência ou assédio psicológico, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Este nível de clareza não só previne mal-entendidos e conflitos, mas também protege a empresa contra riscos legais e danos à sua reputação.

## 1.3 A quem se aplica?

O Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento se aplica a **todos os empregados, independentemente de seu nível hierárquico, bem como a toda alta administração.**

Além disso, os valores e princípios apresentados neste Código também se aplicam a todos:

- Sócios e diretores;
- Terceiros, prestadores de serviços, fornecedores e outras partes interessadas com as quais a empresa mantém relações;
- A comunidade em geral, no que diz respeito às interações com a empresa e suas operações.

O canal de denúncia é acessível a todos que possam relatar condutas contrárias a este.

## 1.4 Como ele é aplicado?

O Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento é aplicado de maneira abrangente e contínua, com o objetivo de assegurar que **todos os empregados, independentemente de seu nível hierárquico**, compreendam e

sigam as diretrizes estabelecidas. A aplicação desta Norma de Conduta é realizada por meio das seguintes ações:

**Divulgação e Treinamento:** o conteúdo desta norma de conduta ética é **amplamente divulgado,** a todos os colaboradores por meio de comunicações internas (circular), treinamentos periódicos e capacitações específicas. Esses treinamentos abordam temas sobre violência e assédio psicológico no ambiente de trabalho e têm caráter educativo e comportamental são realizados pelo menos uma vez por ano e visam garantir que todos os empregados, terceirizados e ocupantes das funções de direção/gerência/chefia/supervisão/coordenação estejam cientes de suas responsabilidades e dos padrões de conduta esperados, atestando o integral conhecimento de seus termos e formas de funcionamento.

**Monitoramento e Revisão**: a aplicação deste Código de Conduta Ética é continuamente monitorada pela equipe de *Compliance* e pela alta direção da empresa, que realiza revisões periódicas para garantir que ele esteja atualizado e alinhado com as melhores práticas e exigências legais.

**Mecanismos de Denúncia**: este Código de Conduta Ética é reforçado por mecanismos de denúncia acessíveis e independentes, que permite aos colaboradores reportar, de forma anônima e confidencial, quaisquer violações, incluindo assédio sexual, moral e psicológico, práticas discriminatórias e outras formas de violência. Todas as denúncias são tratadas com confidencialidade, e os procedimentos de investigação são conduzidos com imparcialidade e rigor.

Este canal também recebe denúncias de fraude, corrupção e outras práticas ilícitas que estejam em desacordo com as normas de conduta da empresa e a legislação vigente, incluindo o Decreto nº 11.129, de 2022.

**Aplicação de Sanções:** quando uma violação ao Código é confirmada, sanções administrativas apropriadas são aplicadas aos responsáveis, conforme a gravidade da infração. Essas sanções podem incluir advertências, suspensões ou até desligamento, conforme previsto nas políticas da empresa.

**Atuação Integrada da CIPA**: a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também desempenha um papel fundamental na aplicação desta Norma de Conduta, especialmente em questões relacionadas à prevenção de assédio e violência, integrando esses temas em suas atividades regulares, respeitando o comando legal do artigo 23, inciso III, da Lei 14.457 de 2022.

**A aplicação desta Norma de Conduta é fundamental para a manutenção de um ambiente de trabalho ético, seguro e produtivo, garantindo que todos os colaboradores da Planeltur Hotelaria e Planejamento atuem de acordo com os valores e princípios da empresa, com ampla divulgação aos empregados(as), visando à construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade, à dignidade e integridade física, intelectual e moral de todos os colaboradores, com determinações claras a chefes e superiores hierárquicos, da obrigação de tratar com urbanidade e respeito os empregados, com repúdio às práticas de violência ou assédio psicológico, assédio sexual e discriminação no meio ambiente do trabalho.**

## 2. CANAL DE DENÚNCIAS

Na Planeltur Hotelaria e Planejamento reconhece-se a importância de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Por isso, foi estabelecido um **canal de denúncia robusto e confiável**, gerido de forma **independente** pela empresa Madison, com o objetivo principal de combater o assédio, a discriminação e outras formas de violência, que degradam as condições de trabalho, atingindo a dignidade do trabalhador(a) e colocando em risco a integridade pessoal e profissional em sua perspectiva psicológica.

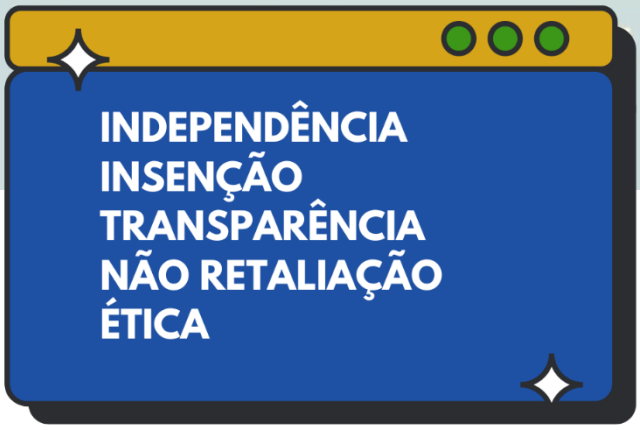
Este canal foi cuidadosamente projetado para **receber e apurar**, de maneira **confidencial e imparcial,** denúncias/representações de denúncias/representações de violência ou assédio psicológico, assédio sexual, discriminação e outras condutas abusivas, com processamento imediato,

preservando o absoluto sigilo do denunciante, **adotando as providências cabíveis para fazê-las cessar, punindo o agressor, corrigindo práticas ilícitas e prevenindo futuras e garantindo que a vítima/denunciante não sofrerá quaisquer retaliações pela reclamação que vier a formalizar e que o denunciante será formalmente comunicado do resultado da apuração interna ocorrida no âmbito do *compliance.***

O canal está igualmente aberto para receber reclamações, solicitações de informação, pedidos, consultas, opiniões e sugestões de todos os colaboradores e terceiros que identifiquem práticas contrárias às normas de conduta.

O compromisso inabalável com a **integridade e a transparência é refletido na implementação deste canal, que constitui uma parte essencial da cultura organizacional.** A PLANELTUR assegura que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima seriedade e discrição, garantindo que os padrões éticos elevados que norteiam a empresa sejam mantidos e promovidos em todas as circunstâncias.

## PILARES DO CANAL DE DENÚNCIA DA PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO:




**Há múltiplas opções para facilitar possíveis denúncias:**

**- Portal online dedicado, no site**

**- Aplicativo de denúncias para Android e IOS e especialmente desenvolvido para esse fim.**

**- *Chatbot* interativo para uma abordagem instantânea.**

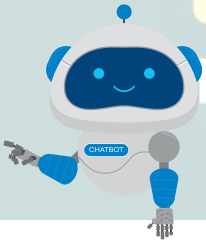
É importante ressaltar que a administração desses canais de denúncia é realizada por uma **empresa terceirizada e independente, especializada nesse serviço.** Essa parceria reforça o compromisso com a imparcialidade e confidencialidade, assegurando que cada voz seja ouvida e cada preocupação seja tratada com seriedade e respeito. Para fazer ou acompanhar a denúncia, basta clicar no link desejado, que será direcionado:

## Site:

**Fazer Denúncia:**
https://madisonimplementacao.com.br/formulario/

**Acompanhar sua Denúncia:**
https://madisonimplementacao.com.br/acompanhe-sua-denuncia/

**Anexar Evidências**:
https://madisonimplementacao.com.br/anexar-evidencias/




## Chatbot pelo Whatspp:

Salve o número 96327-3780 ou escaneie o QRcod

## Aplicativo:

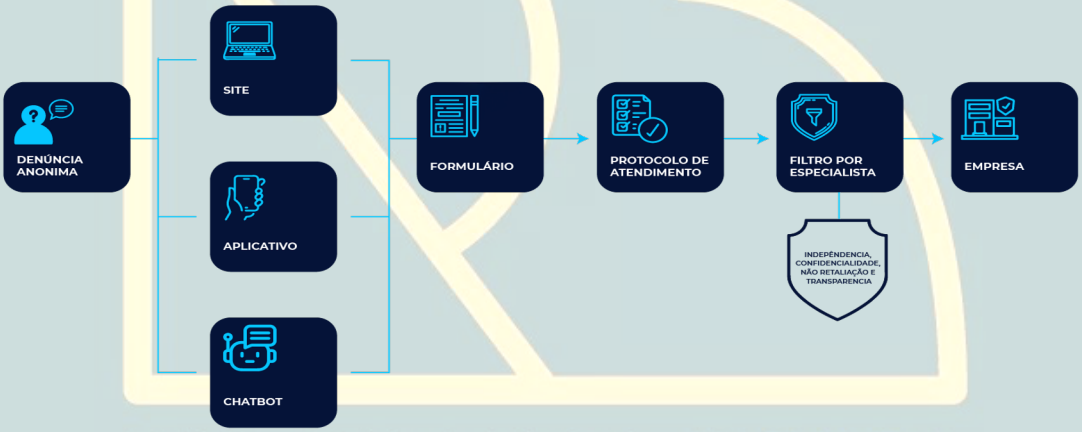
Madison Denúncias

Disponível no Google Play e no App Store

## Portal do Denunciante:

O portal do denunciante oferece um conjunto das funcionalidades, incluindo um chat exclusivo e anônimo para comunicação direta com a empresa responsável pela gestão da denúncia para troca de informações importantes que viabilizem o tratamento da denúncia.

## 2.1 Fluxograma do canal de denúncias




## 2.2 Canal de denúncia

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO assegura que qualquer indivíduo ou grupo minoritário que se sinta humilhado, diminuído, vexado, desqualificado, afetado psiquicamente, intimidado, discriminado, constrangido, assediado, ou que tenha sido alvo de preconceito, pressão, prática abusiva ou desrespeito, tem total liberdade e segurança para comunicar tais situações por meio do Serviço de Atendimento.

É importante ressaltar que todas as denúncias recebidas são tratadas com o mais alto grau de sigilo e profissionalismo.

A Madison, enquanto gestora independente deste canal, oferece a opção de denúncia anônima, reforçando seu compromisso com a proteção e o bem-estar de todos os envolvidos.
Todas as denúncias são processadas de forma imediata, com absoluto sigilo do denunciante, e as providências cabíveis são adotadas para cessar práticas abusivas e punir os agressores.

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO também garante um tratamento justo e imparcial de todas as questões reportadas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais ético e respeitoso e assegura que o denunciante e/ou a vítima não sofrerão quaisquer retaliações pela reclamação formalizada, garantindo um ambiente seguro e de confiança para todos que utilizarem o canal.

Destacando-se esses canais, reafirma-se o compromisso com **a transparência, a ética e o respeito mútuo** dentro da empresa.

Tanto a Planeltur Hotelaria e Planejamento quanto a Madison **incentivam o uso desses canais, sempre que necessário**, reforçando a cultura organizacional de responsabilidade e integridade organizacional. Esses mecanismos são responsáveis por receber reclamações, denúncias, opiniões e sugestões de todas as partes interessadas, de uma maneira **confidencial, independente, livre e acessível.**

Qualquer pessoa que se sinta humilhada, intimidada, discriminada, constrangida, assediada, ou que seja alvo de preconceito, pressão, prática abusiva ou desrespeito, bem como aquela que identificar tais situações envolvendo colegas, deve utilizar este canal.

## 2.3 Processo de Denúncia e Resposta Organizacional

Foram estabelecidos canais de denúncia **independentes, externos, seguros**, **acessíveis e confidenciais** para que os funcionários possam relatar incidentes de assédio sem qualquer medo de retaliação.

**Após a denúncia efetuada, acontece o seguinte processo:**

**Investigação Imediata e Justa:** é garantido que todas as denúncias sejam investigadas de forma imediata, justa e imparcial por um comitê especializado ou pelo departamento de RH treinado, assegurando que nenhuma pessoa envolvida na hierarquia relacionada à denúncia participe da investigação.

**Suporte às Vítimas:** oferece-se apoio integral às vítimas de assédio e outras formas de violência, que inclui acompanhamento e acolhimento psicológico, aconselhamento especializado, e assistência legal, conforme necessário. Além disso, medidas de acomodação, como a realocação temporária ou permanente de departamento, são implementadas para assegurar o bem-estar e a segurança da vítima.

**Proteção da Vítima**: para garantir uma proteção efetiva, são adotadas medidas adicionais em conformidade com as melhores práticas internacionais, incluindo a ISO 37002. Essas medidas abrangem a garantia de não retaliação, o monitoramento contínuo da situação e a implementação de ações que visam fortalecer a cultura de ética e transparência na organização. O objetivo é não apenas remediar a situação, mas também criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, que impeça a reincidência de tais incidentes.

**Ações Tomadas: sanções disciplinares e treinamentos:** A empresa implementou um processo robusto e rigoroso para garantir a integridade e a eficácia das ações corretivas. As medidas disciplinares são aplicadas com base em uma análise criteriosa e imparcial das denúncias, assegurando que os

agressores, sejam eles responsáveis diretos ou indiretos, enfrentem sanções proporcionais à gravidade das suas ações.

Essas sanções podem variar desde advertências, suspensão até a demissão por justa causa, sempre respeitando o devido processo legal e os direitos dos envolvidos. Além disso, há um reforço de capacitação contínua por meio de treinamentos específicos que visam prevenir a recorrência de práticas abusivas e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

## 2.4 Sanções disciplinares pelo descumprimento do Código de Conduta Ética

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO está comprometido com a conduta ética e a preservação de uma cultura de integridade robusta, o que implica em aderir estritamente às diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Ética e demais políticas corporativas, sem concessões. Qualquer violação dessas normas será sujeita a medidas disciplinares. Conta-se com o apoio de todos para manter essa postura firme e consistente.

O cumprimento desta Norma de Conduta é fundamental para manter a credibilidade e a confiança dentro da organização. A seguir estão descritas as sanções disciplinares aplicáveis em casos de descumprimento das normas neste estabelecidas. Essas sanções são escalonadas de acordo com a gravidade da infração, garantindo uma resposta proporcional e justa.

### 2.4.1. Advertência

A advertência é a sanção **mais leve e é aplicada em casos de infrações menores**, que não caracterizam um prejuízo significativo à organização ou aos colegas, mas que representam uma violação ao Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento.

A advertência serve como um alerta para que o colaborador reavalie suas ações e se alinhe às expectativas da empresa. Esta será formalmente registrada nos registros do colaborador. Essa medida é pedagógica, corretiva e preventiva, visando evitar a repetição de condutas inadequadas ou de outras mais graves no ambiente de trabalho.

### 2.4.2. Suspensão

A suspensão é aplicada de forma direta em casos de infrações **mais graves ou repetidas após uma advertência**. Esta sanção, que pode durar **até 30 dias,** implica na suspensão temporária das atividades laborais do colaborador, sem remuneração.

O objetivo da suspensão é permitir que o colaborador reflita sobre suas ações e as consequências de suas infrações, reforçando a seriedade da Norma de Conduta. Essa medida é pedagógica, corretiva e preventiva, visando evitar a repetição de condutas inadequadas ou de outras mais graves no ambiente de trabalho.

### 2.4.3. Justa Causa

**A demissão por justa causa é aplicada em casos de infrações mais graves,** especialmente quando há quebra de confiança ou repetição de condutas inadequadas, mesmo após uma ou mais advertências e/ou suspensões. A proporcionalidade é sempre avaliada no caso concreto. Atos que configuram grave violação das normas, como fraude, roubo ou comportamentos que coloquem em risco a segurança dos demais colaboradores, podem levar a esta sanção máxima. A justa causa é imposta conforme definido pela legislação trabalhista, resultando na rescisão do contrato de trabalho, sem benefícios ou compensações.

Vale destacar que existem diferentes maneiras de violar o Código de Conduta Ética, além de comportamentos inadequados. Outras transgressões éticas também resultam em medidas disciplinares:

- Ocultar informações sobre violações ao Código de Conduta Ética ou às normas de outras políticas.

- Fornecer informações falsas intencionalmente e de má-fé, como fazer denúncias falsas, dar esclarecimentos enganosos ou qualquer forma de fornecimento de informações que não sejam verdadeiras.

Enfatiza-se ainda que nenhum membro da equipe, parceiro ou fornecedor da Planeltur pode justificar conduta imprópria, ilegal ou contrária ao Código de Conduta Ética e às políticas por ordem de um superior hierárquico, líder ou outro colega da empresa.

### 2.4.4 Procedimentos para Aplicação das Sanções

Cada caso de descumprimento será cuidadosamente investigado por meio de um processo justo e transparente. O colaborador terá oportunidade de apresentar sua defesa, e todas as decisões serão documentadas e comunicadas de maneira formal. A aplicação das sanções seguirá rigorosamente o que estabelece esta Norma de Conduta e as leis trabalhistas.

A adoção de sanções disciplinares é uma medida necessária para manter a ordem e o respeito dentro da organização, com o escopo de adequar o meio ambiente laboral. Assegurando a aplicação justa e consistente destas medidas, reforça-se o compromisso com os valores e a ética empresarial.

## 2.5 Procedimentos para Denúncia e Resolução de Casos de Assédio Sexual e Violência: Lei 14.457/2022, artigo 23

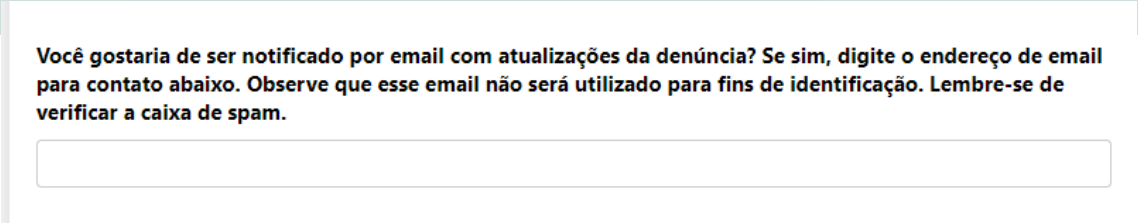
A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO adota procedimentos claros e rigorosos para o recebimento, acompanhamento e resolução de denúncias de assédio sexual e violência, em conformidade com o art. 23, inciso II, da Lei 14.457/2022. Esses procedimentos são desenhados para assegurar um processo justo, confidencial e eficaz, com a aplicação de sanções administrativas, quando necessário, e garantindo o respeito aos direitos legais de todas as partes envolvidas.

### 2.5.1 Recebimento da Denúncia

As denúncias são recebidas de forma confidencial por uma empresa independente, contratada pela Planeltur Hotelaria e Planejamento, a Madison, por meio de um canal de comunicação escolhido pelo denunciante dentro dos disponibilizados pela empresa independente contratada: chatbot (QR Code disponibilizado em placas), site ou aplicativo para celular.

Quando o denunciante fornece um e-mail no final do formulário, **o que independe da identificação,** este recebe uma confirmação do recebimento da denúncia por e-mail, juntamente com um número de protocolo e chave de acesso para o acompanhamento do processo. Este e-mail não será passado em hipótese alguma para a empresa denunciada, salvo se você optou inicialmente por se identificar

Aba de fornecimento de e-mail apenas para o canal de denúncia- final do formulário após à pergunta 19:




Aba de identificação à empresa denunciada no início do formulário e antes das perguntas necessárias para o tratamento da denúncia:

**Você gostaria de se identificar? ***

- ○ **Sim**
- ○ **Não**

**Você não precisa, portanto, se identificar para receber seu protocolo e chave de acesso.**

**Além disso, caso prefira não fornecer seu e-mail na aba de disparo automático, ainda poderá acompanhar o andamento da sua denúncia. Dessa forma, mesmo sem identificação de e-mail, você conseguirá manter o acompanhamento completo da sua denúncia.**

**Não esqueça de salvar o número de protocolo e chave para um local seguro (tem opção de copiar facilitada) fornecido no momento da denúncia.** Estes serão seu login e senha para acesso ao portal do denunciante no site ou aplicativo, onde você poderá acompanhar o andamento da investigação e ainda conversar anonimamente com a empresa, o que viabiliza a comunicação e dúvidas da empresa e do denunciante **sem qualquer identificação, salvo se você se identificar.** Dessa forma, fica garantido o cumprimento do princípio da transparência, permitindo que todos os denunciantes acompanhem o progresso de suas denúncias, independentemente do nível de anonimato escolhido.

RIO BRANCO HOTEL

### 2.5.2 Avaliação Preliminar

Uma equipe especializada realiza uma avaliação preliminar da denúncia para determinar a gravidade e a urgência do caso. Essa análise inicial orienta as ações imediatas a serem tomadas, incluindo possíveis medidas de proteção para a vítima, e define a rota de investigação a ser seguida.

### 2.5.3 Investigação Detalhada

Em seguida, inicia-se uma investigação detalhada, que pode incluir a avaliação de provas apresentadas, coleta de mais evidências, análise de afastamentos, pedidos de demissão e outras formas de dispensa no setor, bem como entrevistas com testemunhas, vítima e acusado. A investigação é conduzida de forma imparcial, garantindo a privacidade e os direitos de todas as partes envolvidas, além de assegurar que o processo seja justo e respeitoso.

### 2.5.4 Acompanhamento e Suporte

Durante a investigação, tanto a vítima quanto o denunciante recebem suporte contínuo e são mantidos informados sobre o andamento do processo. O denunciante pode entrar em contato com a Madison para acompanhar o protocolo fornecido no ato da denúncia. Sempre respeitando os limites da confidencialidade, assegura-se que o processo seja transparente e que os direitos de todos sejam preservados.

### 2.5.5 Conclusão e Ação Disciplinar

Após a conclusão da investigação, as decisões sobre ações disciplinares são tomadas com base nas evidências coletadas. As conclusões e as ações subsequentes são comunicadas às partes envolvidas de maneira apropriada, garantindo sempre a confidencialidade e a integridade do processo.

### 2.5.6 Registro e Análise de Tendências

Todas as denúncias e investigações são registradas de maneira sistemática para possibilitar a análise de tendências e a identificação de possíveis áreas de risco dentro da organização. Esses dados são fundamentais para aprimorar continuamente as políticas e práticas da empresa, visando a prevenção futura de incidentes semelhantes.

### 2.5.7 Comunicação Formal do Resultado

Após a resolução de cada caso, o denunciante será formalmente comunicado do resultado da apuração interna por meio do chat anônimo, assegurando a confidencialidade. O andamento da denúncia estará sempre disponível no protocolo, garantindo transparência e permitindo que o denunciante acompanhe o tratamento dado ao caso.

### 2.5.8 Treinamento, Conscientização e Ações Educativas

Com base nos aprendizados obtidos de cada caso, a Planeltur realiza treinamentos e sessões de conscientização contínuas para reforçar o entendimento dos colaboradores sobre assédio sexual, assédio moral ou psicológico, violência e os mecanismos de denúncia disponíveis. Esses treinamentos são essenciais para garantir que todos os colaboradores estejam plenamente cientes das políticas da empresa e saibam como agir em situações de risco.

A Planeltur também promove uma campanha educativa ampla e recorrente, incluindo cartilhas e vídeos que abordam de forma específica o assédio psicológico e a violência no ambiente de trabalho. Esses programas educativos são conduzidos regularmente e utilizam materiais acessíveis, com o objetivo de fortalecer a prevenção e a conscientização de todos os colaboradores.

# 3. MISSÃO, PRINCÍPIOS E VALORES

RIO BRANCO HOTEL

## 3.1 Missão

Na Planeltur Hotelaria e Planejamento há o compromisso de ser referência em hotelaria e hospedagem, fomentando um ambiente de trabalho que se destaque pela ética, justiça e segurança, valorizando cada colaborador, comprometendo-se com a promoção de práticas trabalhistas responsáveis, que respeitem a legislação pertinente e os mais elevados padrões de direitos humanos. Almeja ser líder em integridade e responsabilidade no cenário empresarial, garantindo um tratamento respeitoso, justo e livre de discriminação para todos, o que, por sua vez, contribui para o progresso sustentável de toda a comunidade.

## 3.2 Princípios

**Respeito à Dignidade Humana:** todos os colaboradores são tratados com o respeito inerente à dignidade humana, garantindo um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.

**Conformidade Legal:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento se compromete a cumprir todas as leis e regulamentos trabalhistas aplicáveis, incluindo, mas não se limitando a normas de saúde e segurança, remuneração justa e horários de trabalho.

**Não Discriminação:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento assegura igualdade de oportunidades e tratamento justo a todos os colaboradores, independentemente de raça, nacionalidade, cor, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência, ou qualquer outra característica protegida por lei.

**Saúde e Segurança no Trabalho:** a empresa se compromete com a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, adotando políticas e práticas que protejam a integridade física e mental de todos os colaboradores.

**Relações de Trabalho Justas:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento promove relações de trabalho baseadas no respeito mútuo, na comunicação aberta e no diálogo construtivo entre colaboradores e gestão, respeitando os direitos à livre associação e negociação coletiva.

**Responsabilidade Social:** a empresa reconhece seu papel na sociedade e se compromete a contribuir positivamente para o desenvolvimento sustentável, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

**Proteção contra a Retaliação:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento assegura proteção aos colaboradores que, de boa-fé, denunciam violações deste Código de Conduta Ética, garantindo que não sofrerão retaliação ou prejuízo por suas ações.

**Compromisso com a Melhoria Contínua:** a empresa se compromete a revisar e aprimorar continuamente suas políticas e práticas trabalhistas, buscando sempre elevar os padrões de conduta e desempenho.

Este capítulo reflete o compromisso da Planeltur Hotelaria e Planejamento com a criação de um ambiente de trabalho ético, justo e seguro, não só em conformidade com as exigências legais, mas também em promover uma cultura de respeito, integridade e desenvolvimento sustentável. Por meio da implementação destes princípios, a Planeltur Hotelaria e Planejamento dedica-se a construir uma organização onde todos os colaboradores possam prosperar e contribuir para o sucesso coletivo, fortalecendo a missão de promover mudanças positivas na indústria e na sociedade, com um firme fundamento na dignidade da pessoa humana.

## 3.3 Valores

**Respeito pela Diversidade e Inclusão:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento se compromete a criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde a diversidade é celebrada. Este compromisso abrange todos os aspectos da diversidade, incluindo, mas não se limitando a gênero, etnia, idade, orientação sexual e capacidades. Respeitar e incluir a diversidade enriquece o ambiente de trabalho e contribui para uma equipe mais criativa e inovadora.

**Integridade e Ética nos Negócios:** a integridade é a base de todas as operações na Planeltur. A empresa adere rigorosamente a práticas éticas nos negócios, garantindo que todas as decisões e ações sejam realizadas com honestidade, justiça e responsabilidade.

**Compromisso com a Sustentabilidade:** alinhada com seus valores de responsabilidade social e ambiental, a Planeltur Hotelaria e Planejamento se dedica a práticas sustentáveis em todas as suas operações. Isso inclui a adoção de tecnologias ecológicas, a promoção de construções sustentáveis e o compromisso com a redução da pegada de carbono.

**Foco no Cliente e Qualidade:** a satisfação do cliente é primordial na Planeltur. A empresa se empenha em fornecer produtos e serviços de alta qualidade, atendendo e superando as expectativas dos clientes. A atenção aos detalhes, a inovação e a busca pela excelência são fundamentais para manter a confiança e a lealdade do cliente.

**Promoção dos Direitos Humanos e Princípios Éticos:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento acredita firmemente na promoção e proteção dos direitos humanos. Isso é refletido em sua aderência estrita aos princípios constitucionais e à legislação brasileira. A empresa garante que todos os seus colaboradores sejam tratados com dignidade e respeito, e práticas discriminatórias são estritamente proibidas. Além disso, a Planeltur Hotelaria e Planejamento se

compromete a manter um ambiente de trabalho que garanta a saúde e a integridade física e psíquica de todos os colaboradores.

Este capítulo reflete a abordagem da Planeltur Hotelaria e Planejamento na construção de uma cultura corporativa baseada em valores éticos, respeito mútuo e responsabilidade social. A promoção destes valores e princípios não apenas beneficia os colaboradores e a comunidade, mas também fortalece a posição da empresa como um líder ético e responsável no mercado hoteleiro.

# 4. DO COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

## 4.1 O que é assédio psicológico?

**O assédio moral ou psicológico** é caracterizado por condutas abusivas, intencionais, frequentes ou repetidas, manifestadas sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritas, verbais ou físicas, que podem ocorrer de **forma reiterada ou em uma única ocorrência**, com o objetivo de humilhar, coagir ou ameaçar os empregados, criando um ambiente de terror psicológico. Essas ações, sistemáticas e persistentes, buscam desestabilizar emocional e psicologicamente a vítima no ambiente de trabalho.

A empresa adota o conceito conforme a **Convenção 190 da OIT**, aprovada na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 10/06/2019, e cujo processo de internalização na ordem jurídica nacional está em implementação, que reconhece que a violência e o assédio psicológico nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente, definindo "violência e assédio" como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou suas ameaças, que podem ocorrer de maneira única ou repetida, e que visam, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Isso inclui violência e assédio com base no gênero, dirigidos a pessoas em razão do

sexo ou da identidade de gênero, afetando de forma desproporcional pessoas de um determinado gênero.

Exemplos de assédio moral e psicológico podem incluir críticas infundadas e repetidas, ou incidentes isolados de humilhação, imposição de tarefas inapropriadas ou excessivas, exclusão deliberada de atividades profissionais, ameaças à integridade física ou emocional, e a utilização de uma posição de poder para coagir ou manipular. Este também pode se manifestar na forma de comentários desrespeitosos ou insultos com base no gênero, desvalorização pública das capacidades do trabalhador, ou privação intencional de recursos necessários para o desempenho adequado de suas funções.

Esse tipo de comportamento pode causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e deve ser rigorosamente combatido no ambiente de trabalho.

Além disso, o assédio moral pode envolver a criação de um ambiente de trabalho hostil, que não apenas interfere no desempenho individual do empregado afetado, mas também deteriora as condições gerais de trabalho para outros envolvidos. Isso pode manifestar-se através de um clima geral de medo, insegurança e desrespeito, comprometendo a saúde mental, a produtividade e o bem-estar coletivo no local de trabalho.

O assédio moral ou psicológico pode ocorrer **tanto como um ato isolado quanto como um padrão de comportamento nocivo e persistente,** que causa impactos profundos e duradouros sobre as vítimas e o ambiente de trabalho.

**A empresa não tolera qualquer tipo de assédio no local de trabalho. As pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade!**

No contexto da Planeltur Hotelaria e Planejamento, o assédio moral ou psicológico é entendido como uma prática **inaceitável** e prejudicial que compromete a integridade e o bem-estar dos colaboradores. O assédio moral ocorre quando um indivíduo é submetido a situações humilhantes e

constrangedoras de forma repetitiva e prolongada no ambiente de trabalho. Esta conduta abusiva inclui comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que podem causar danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, afetando negativamente sua saúde e o clima organizacional.

Especialistas definem o assédio moral ou psicológico como uma forma insidiosa de violência que tem por objetivo desestabilizar a vítima tanto emocional quanto profissionalmente. Esse tipo de assédio pode se manifestar de maneira explícita, por meio de ações diretas como acusações infundadas, insultos, gritos, humilhações públicas, ou de forma mais sutil e indireta, como a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social. Essas práticas, quando repetitivas e prolongadas, podem ter um impacto devastador na vida profissional da vítima, comprometendo sua identidade, dignidade, e suas relações afetivas e sociais, além de causar sérios danos à saúde física e mental.

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO reconhece que **o assédio moral ou psicológico é absolutamente incompatível com seus valores e com a legislação vigente, que assegura a dignidade da pessoa humana e valoriza o trabalho em sociedade.** Por isso, a empresa compromete-se a combater ativamente qualquer forma de assédio moral em seu ambiente de trabalho. Para isso, foram adotadas políticas claras e medidas eficazes que visam prevenir, identificar e responder a tais comportamentos, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos. A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO promove a comunicação aberta e disponibiliza canais seguros para que os colaboradores possam reportar incidentes de assédio moral, assegurando que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima seriedade e total confidencialidade.

**Este capítulo do Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento reafirma o compromisso com a integridade e o respeito mútuo no ambiente de trabalho, assegurando que todos os colaboradores sejam tratados com dignidade e justiça.**

### 4.1.1 Classificação e tipologia do assédio moral ou psicológico

## Classificação

No ambiente de trabalho, o assédio moral ou psicológico pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

**4.1.1.1 Assédio moral interpessoal:** este ocorre de maneira **individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.**

**4.1.1.2 Assédio moral institucional:** o assédio moral institucional ocorre quando **a própria organização, por meio de suas políticas, práticas ou omissões, incentiva ou tolera atos de assédio.** Nesse caso, a pessoa jurídica torna-se coautora da agressão, utilizando-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, muitas vezes à custa da dignidade e bem-estar dos colaboradores. Isso cria uma cultura institucional de humilhação e controle, onde o assédio é sistemático e normalizado. O assédio moral institucional pode se manifestar de três modos distintos, dependendo das dinâmicas e práticas organizacionais.

## Tipologia

**4.1.1.3 Assédio Moral Vertical:** o assédio moral vertical ocorre entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos dentro de uma organização, sendo comumente observado entre chefes e subordinados. Esse tipo de assédio pode ser subdividido em duas categorias:

1. **Assédio Moral ou Psicológico Vertical Descendente:** caracteriza-se pela pressão exercida por superiores sobre seus subordinados. Neste contexto, os **chefes utilizam sua posição de autoridade para submeter os colaboradores a situações desconfortáveis ou degradantes**. Exemplos comuns incluem a atribuição de tarefas que não correspondem ao cargo ou qualificação do colaborador, com o intuito de puni-lo por supostos erros, ou para exercer controle por meio do medo e da intimidação. Essa forma de assédio pode comprometer significativamente a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores.

2. **Assédio Moral e Psicológico Vertical Ascendente:** Neste caso, o assédio é praticado por um **subordinado ou grupo de subordinados contra um superior hierárquico.** As ações podem incluir constrangimentos ao gestor, com diferentes motivações, como o desejo de "boicotar" um novo chefe ou forçar uma situação que leve a uma promoção. Exemplos incluem indiretas frequentes diante dos colegas, omissões que dificultam o trabalho do gestor, ou mesmo chantagem. Esse tipo de assédio, embora menos comum, pode causar grandes dificuldades na gestão e comprometer a harmonia e eficiência da equipe.

**4.1.1.4 Assédio moral ou psicológico horizontal:** o assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que pertencem ao **mesmo nível hierárquico** dentro da organização. Esse comportamento é frequentemente instigado por um clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

O assediador, em tais casos, pode adotar uma liderança negativa, influenciando outros a intimidarem um

colega, em uma conduta que se assemelha ao *bullying*, especialmente quando o alvo é uma vítima vulnerável.

**4.1.1.5 Assédio moral misto:** o assédio moral misto consiste na **combinação dos assédios moral ou psicológico vertical e horizontal.** Nesse caso, a pessoa é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho. Normalmente, a iniciativa da agressão parte de um único autor, que incita os demais a adotarem o mesmo comportamento, amplificando o impacto do assédio sobre a vítima.

**Consequências:** esses tipos de assédio têm implicações graves não apenas para as vítimas, mas também para o ambiente organizacional como um todo. Eles contribuem para a criação de um clima de trabalho tóxico e desmotivador, prejudicando o bem-estar dos funcionários, a produtividade, e a coesão da equipe. Além disso, o ambiente marcado por tais práticas pode levar a um aumento no turnover, absenteísmo e até mesmo resultar em ações legais contra a empresa, além de danos irreparáveis à reputação organizacional.

## 4.2 O que é assédio sexual?

Assédio sexual é toda conduta de investida, de natureza sexual indesejada, propostas constrangedoras ou qualquer tipo de abuso que **viola a liberdade sexual da vítima.** Para a caracterização do assédio sexual, a reiteração da conduta não é imprescindível; **um único ato** pode ser suficientemente grave para afetar a honra, a dignidade e a moral da vítima.

### 4.2.1 Classificação

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

**Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio sexual *quid pro quo* ou vertical**

Este tipo de assédio ocorre quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual **influencia diretamente uma decisão favorável ou prejudicial** à situação de trabalho da pessoa assediada. No assédio sexual por chantagem, o assediador utiliza sua posição de poder para coagir a vítima, condicionando benefícios ou penalidades ao atendimento de suas exigências sexuais. Esse tipo de assédio **pode ocorrer tanto no local de trabalho quanto fora dele, durante ou fora da jornada laboral, já que a subordinação não se limita ao ambiente físico de trabalho.**

**Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal**

Neste, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho de mesma posição hierárquica, razão pela qual é também conhecido como assédio horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações indesejadas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, criando um ambiente de trabalho ofensivo e hostil. Esse tipo de assédio não apenas prejudica a atuação laboral da vítima, mas também viola o seu “poder de dizer não”. O assédio sexual por intimidação inclui todas as condutas que resultam em um ambiente de trabalho humilhante, intimidativo ou hostil, podendo estas condutas serem dirigidas a uma pessoa, a um grupo de pessoas, ou ocorrer de forma generalizada no ambiente de trabalho.

## 4.2.2 Assédio Sexual no Brasil - Conforme o Código Penal

**No Brasil, o assédio sexual do superior hierárquico, que se prevalece desta condição é crime** e é definido pelo artigo 216-A do Código Penal. Este artigo estabelece que assédio sexual é o ato de "**constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se, o agente, de**

**sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função**".

O crime é caracterizado pela utilização da posição de poder ou autoridade do agressor para impor à vítima situações de constrangimento ou intimidação, com o intuito de obter favores sexuais. A pena para o assédio sexual pode variar de 1 a 2 anos de detenção, e a ação penal é pública, condicionada à representação da vítima.

## 4.3 Orientações para prevenção e denúncia

O assédio moral, psicológico e sexual no ambiente de trabalho são problemas graves e absolutamente inadmissíveis, constituindo riscos significativos à saúde, segurança e bem-estar de todos os envolvidos. O assédio moral ou psicológico se refer a comportamentos que causam humilhação, constrangimento ou intimidação sistemática, enquanto o assédio sexual caracteriza-se por qualquer conduta de natureza sexual indesejada, solicitações para favores sexuais e outras ações verbais ou físicas de cunho sexual.

### 4.3.1 Prevenção e exemplos

**Assédio Moral ou Psicológico:** Alguns exemplos podem incluir críticas constantes e injustificadas, isolamento profissional, sobrecarga de trabalho intencional ou imposição de tarefas humilhantes. Também envolve manipulação emocional, chantagem, intimidação e outras formas de violência psicológica.

**Prevenção:** Para prevenir, é essencial manter um diálogo aberto e respeitoso, reconhecer e valorizar o trabalho dos colegas e promover um ambiente de colaboração. Também é fundamental respeitar os limites pessoais dos colegas, evitar piadas ou comentários de cunho ou natureza psicossocial e promover um ambiente profissional baseado no respeito mútuo.

**Assédio Sexual:** Inclui comentários inapropriados de conotação sexual, avanços físicos não consentidos ou insinuações sexuais indesejadas.

### 4.3.2 Diferenças entre assédio psicológico e sexual

No contexto do ambiente de trabalho, é fundamental compreender a distinção entre assédio sexual e assédio moral ou psicológico, embora ambos sejam inaceitáveis e devam ser coibidos.

**Assédio sexual:** corresponde a **condutas que infringem a liberdade sexual** do indivíduo, envolvendo atos ou insinuações de natureza sexual indesejadas.

**Assédio moral ou psicológico:** São ações que prejudicam a dignidade psíquica da pessoa, frequentemente por meio de comportamentos repetitivos e que visam humilhar, constranger ou desqualificar o indivíduo no ambiente de trabalho.

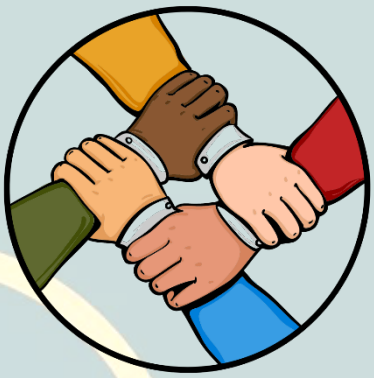
É importante ressaltar que, em muitos casos, uma vítima pode ser sujeita a ambos os tipos de assédio simultaneamente. Por exemplo, um indivíduo pode sofrer assédio sexual e, ao rejeitar esses avanços, passar a ser vítima de assédio moral e psicológico como forma de retaliação ou punição. Esta situação demonstra como os dois tipos de assédio podem estar interligados, reforçando a necessidade de uma abordagem abrangente para prevenir e combater todas as formas de comportamento abusivo no local de trabalho.

Outra diferença significativa entre os dois reside na natureza de suas ocorrências. Enquanto o assédio moral ou psicológico geralmente envolve uma série de incidentes ao longo do tempo, criando um padrão de comportamento abusivo e desrespeitoso, o assédio sexual pode ser evidenciado por um único ato. Isso significa que mesmo um único incidente de natureza sexual indesejada ou inapropriada pode constituir assédio sexual.

A norma de conduta da Planeltur Hotelaria e Planejamento enfatiza a seriedade de ambos os tipos de assédio e se compromete a criar um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sintam seguros, respeitados e livres de qualquer forma de violência ou abuso. Isso inclui conscientização, divulgação, políticas claras, treinamento e canais de denúncia que garantam a proteção e o bem-estar de todos os membros da equipe.

## 4.4 Responsabilidade e Denúncia

Todos os trabalhadores da Planeltur Hotelaria e Planejamento, incluindo colaboradores, sócios, consultores, estagiários, clientes e parceiros são responsáveis por assegurar um ambiente de trabalho livre de assédio. Não há tolerância para assédio, seja moral, psicológico, sexual ou de qualquer outra natureza, assim como situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça.



**A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO preza pela dignidade de cada um de seus colaboradores e pelo direito a um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio.**

**Importante: encoraja-se a denúncia aberta e imediata de qualquer tentativa, real ou suspeita, de assédio sexual ou moral, prática de discriminação ou outras formas de violência.**

As denúncias devem ser encaminhadas aos canais indicados no capítulo 2: chatbot, site e/ou aplicativo da Madison, garantindo-se a confidencialidade e a proteção contra retaliações para todos que realizarem denúncias de boa-fé.

A empresa se compromete a investigar todas as denúncias de maneira **justa e imparcial**, tomando, conforme o caso, as medidas disciplinares adequadas, além de implementar outras ações para corrigir o ambiente de trabalho e

assegurar a conformidade com os direitos humanos e fundamentais de todos os colaboradores.

É fundamental que todos na Planeltur Hotelaria e Planejamento compreendam a seriedade do assédio moral, psicológico e sexual e se comprometam ativamente na sua prevenção e combate, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e digno para todos.

## 4.5 Combate à discriminação e promoção da diversidade

A discriminação no ambiente de trabalho representa uma violação flagrante dos direitos fundamentais do trabalhador, contradizendo o princípio universal de que todos são iguais em dignidade e direitos, conforme estabelecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Essa negação da igualdade, baseada em qualquer forma de distinção, é incompatível com a concepção de natureza humana que preconiza a igualdade essencial de todos os indivíduos.

Portanto, **no contexto da Planeltur Hotelaria e Planejamento, reitera-se enfaticamente a proibição de qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho. Esta proibição abrange, mas não se limita à discriminação por idade, gênero, sexo, orientação sexual, religião, crenças ou convicções pessoais.**

**É PROIBIDA QUALQUER FORMA DE EXCLUSÃO COM FUNDAMENTO EM RAÇA, COR, SEXO, RELIGIÃO, OPINIÃO POLÍTICA, OPÇÃO SEXUAL, ASCENDÊNCIA NACIONAL OU ORIGEM SOCIAL.**

Esta política aplica-se igualmente a todos os indivíduos associados à empresa. Para ilustrar, a discriminação pode assumir várias formas, como a recusa de oportunidades de desenvolvimento profissional baseada em preconceitos de gênero, ou a diferenciação salarial injustificada entre colaboradores que realizam funções equivalentes, mas diferem em idade ou orientação sexual, por exemplo. Tais práticas não são apenas ilegais, mas também corrosivas para o ambiente de trabalho, prejudicando a moral e a produtividade.

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO se compromete a criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, onde a diversidade é valorizada e celebrada. Reconhece que a diversidade enriquece a organização, fomenta a inovação e contribui para um ambiente de trabalho mais dinâmico e criativo.

Encoraja os colaboradores a abraçarem esta política não apenas como um mandato legal e ético, mas como um compromisso com a excelência e o respeito mútuo, essenciais para o sucesso e a integridade da empresa.

**É proibida qualquer forma de exclusão com fundamento em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social,** conforme determina a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta convenção estabelece diretrizes e obrigações para a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e ocupação, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente de trabalho.

É fundamental que todos os empregados, independentemente do cargo e função, empenhem-se em criar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde a diversidade seja valorizada e todas as pessoas tenham iguais oportunidades de desenvolvimento profissional, o que inclui a implementação de práticas que combatam ativamente a discriminação, promovam a igualdade de gênero, incentivem a inclusão de minorias étnicas e religiosas, e assegurem que nenhuma pessoa seja prejudicada ou excluída com base em características pessoais ou crenças.

As decisões sobre contratação e promoção se baseiam, exclusivamente, em formação, mérito e habilidades do funcionário em desempenhar seu trabalho, salvo os casos de políticas afirmativas de inclusão e diversidade sempre beneficiando grupos minoritários.

## 4.6 Treinamentos periódicos e Educação

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO promove treinamentos e outras ações educativas regulares para todos os funcionários, com o objetivo de conscientizá-los sobre o que constitui assédio sexual ou moral, como identificá-lo e como prevenir tais situações.

Esses treinamentos incluem pílulas de conhecimento que abordam de forma objetiva e direta os aspectos críticos do tema, além de simulações e exemplos práticos que ajudam a reforçar a compreensão dos participantes.

As simulações são desenvolvidas para reproduzir situações reais no ambiente de trabalho, permitindo que os funcionários pratiquem a identificação e a resposta adequada a casos de assédio. Com essas iniciativas, a Planeltur Hotelaria e Planejamento busca criar um ambiente de trabalho seguro, onde todos estejam preparados para agir de forma responsável e ética diante de qualquer indício de assédio sexual ou moral.

## Políticas Claras e Comunicação

Políticas claras contra o assédio sexual e moral são desenvolvidas e comunicadas, assegurando que todos os funcionários entendam os padrões de comportamento esperados e as consequências de violar tais padrões. Os empregados(as), após a apresentação do presente Código de Conduta Ética

assinam um Termo de Ciência para confirmar que identifica as medidas implementadas contra violência e assédio na empresa.

**Liderança Engajada**: líderes e gerentes são encorajados a estabelecer um exemplo positivo e a intervir ativamente quando observarem ou forem informados sobre casos de assédio.

## 4.7 Criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso

**Cultura de Respeito:** promove uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a diversidade e a inclusão, desencorajando qualquer forma de comportamento desrespeitoso ou discriminatório.

**Comunicação Aberta:** encoraja uma cultura de comunicação aberta, onde os funcionários se sintam confortáveis para expressar suas preocupações e reportar incidentes sem medo de consequências negativas.

**Revisão e Melhoria Contínua:** compromete-se com a revisão periódica das políticas e práticas relacionadas ao assédio sexual ou moral, buscando continuamente aprimorar a eficácia das medidas de prevenção e resposta.

RIO BRANCO HOTEL

**Responsabilidade Compartilhada:** enfatiza que a prevenção do assédio sexual ou moral é uma responsabilidade compartilhada por todos na organização. Cada membro da equipe deve ser um defensor ativo de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Ao implementar essas medidas, a Planeltur Hotelaria e Planejamento demonstra seu compromisso inabalável em criar e manter um ambiente de trabalho onde o assédio sexual, ou moral e psicológico, não é tolerado e onde todos os funcionários são tratados com dignidade e respeito. Esta abordagem não só protege os indivíduos contra o assédio e outras formas de violência nas relações de trabalho, mas também fortalece a integridade e a confiança dentro da

organização, essencial para o sucesso sustentável no setor de hotelaria e hospedagem.

# 5. DEVERES DOS COLABORADORES

**Todos os colaboradores da Planeltur Hotelaria e Planejamento têm o dever de:**

- Atuar com transparência e responsabilidade, respeitando os direitos humanos;
- Manter uma postura aberta a críticas e sugestões para a melhoria contínua;
- Respeitar a privacidade dos clientes, assegurando a confidencialidade das informações;
- Cumprir estas regras de conduta para proteger os direitos humanos em relação aos clientes, além de seguir as normas de conduta da área comercial e outras diretrizes estabelecidas pela Leclair.

Este capítulo reflete o compromisso da Planeltur Hotelaria e Planejamento com a ética, privacidade e outros direitos humanos e fundamentais, ao lado da responsabilidade social, pilares fundamentais para a atuação da empresa.

## 5.1 No relacionamento com os colegas de trabalho

Na Planeltur, ética, humanidade e responsabilidade profissional norteiam as interações, estendendo-se ao compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.

## É imperativo que todos os colaboradores:

**Promovam** um ambiente de trabalho seguro, sem tolerância para qualquer forma de assédio ou discriminação, seja por gênero, raça, religião, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, deficiência, ou qualquer outra característica protegida por lei.

**Participem** ativamente de treinamentos e programas de conscientização sobre diversidade, equidade e inclusão, visando compreender melhor as experiências de colegas de diferentes *backgrounds* e promover uma cultura de respeito mútuo.

**Garantam** a confidencialidade e tratamento adequado das informações que precisarem tratar em virtude de sua função.

**Utilizem** os canais de denúncia sempre que identificarem práticas não éticas dentro da organização, principalmente as relacionadas a práticas de assédio ou discriminação, agindo prontamente para investigar e resolver tais questões.

**Reforcem** o compromisso com a transparência nas ações e decisões, especialmente aquelas relacionadas à prevenção e ao tratamento de casos de assédio sexual e moral e de práticas discriminatórias.

RIO BRANCO HOTEL

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO rejeita categoricamente o uso de comportamentos ilegais ou antiéticos e se dedica a criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados.

## 5.2 No relacionamento com clientes

O relacionamento com os clientes deve ser sempre pautado pela ética, responsabilidade profissional e respeito aos direitos humanos, com firme oposição a práticas como assédio, discriminação, trabalho escravo, fraude, corrupção e outras atividades ilícitas. A PLANELTUR HOTELARIA E

PLANEJAMENTO atuando no setor hoteleiro, entende que seu compromisso vai além da simples interação comercial, englobando a defesa e promoção de condições dignas de trabalho e o respeito aos direitos fundamentais.

### 5.2.1 Compromisso com Direitos Humanos e Combate a Práticas Abusivas

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO está comprometida em garantir que todas as suas práticas estejam em plena conformidade com os princípios dos direitos humanos, o que inclui a prevenção e combate ao assédio, discriminação e qualquer forma de trabalho escravo, tanto nas operações diretas quanto na cadeia de fornecedores. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros comerciais devem agir em alinhamento com esses valores.

### 5.2.2 Práticas Comerciais Transparentes e Responsáveis

Embora existam normas próprias para conduta comercial, a Planeltur Hotelaria e Planejamento reforça que a transparência e responsabilidade devem permear todas as suas ações e adota uma postura ativa na promoção de um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, garantindo que todas as interações com clientes sejam realizadas de maneira ética e responsável.

### 5.2.3 Comunicação Efetiva e Respeito à Privacidade

A comunicação com os clientes deve ser sempre clara e respeitosa, refletindo o compromisso da Planeltur Hotelaria e Planejamento com a ética e os direitos humanos. Além disso, a empresa assegura que todas as informações dos clientes sejam tratadas com a máxima confidencialidade, em conformidade com as normas internas estabelecidas.

### 5.2.4 Repúdio a Práticas Ilegais ou Antiéticas

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO adota uma postura de tolerância zero em relação a práticas ilegais ou antiéticas, incluindo qualquer forma de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão. **A integridade é um pilar inegociável da empresa**, e qualquer violação desses princípios é tratada com seriedade. A empresa se compromete em promover um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso para todos, reforçando sua dedicação à erradicação de práticas que violem os direitos humanos.

## 6. TRATAMENTO COM FORNECEDORES, TERCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇO E PARCEIROS

Como empregados da Planeltur Hotelaria e Planejamento, uma empresa que se destaca no setor hoteleiro, tem-se o papel essencial em manter e promover relações éticas, transparentes e imparciais com fornecedores, terceiros, prestadores de serviços e parceiros de negócios. A aderência aos seguintes princípios é essencial para garantir a integridade das operações comerciais:

**Valorização da Pessoa Humana:** na Planeltur valoriza-se a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas envolvidas na cadeia de fornecimento. Durante a contratação de fornecedores, terceiros, prestadores de serviços e parceiros, avalia-se criteriosamente o respeito aos direitos humanos de todos, incluindo os trabalhadores.

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO se compromete a combater e erradicar qualquer forma de assédio, trabalho escravo e discriminação, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

**Adesão a Princípios Constitucionais e Direitos Humanos:** a aderência da empresa aos princípios constitucionais, bem como a dos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, especialmente à dignidade da pessoa humana, é fundamental. Isso inclui um compromisso firme com a erradicação do trabalho escravo, do assédio e da discriminação. A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO assegura que todos os seus parceiros comerciais observem os pilares dos direitos humanos, respeitando as normas trabalhistas, as convenções de direitos humanos e a CLT, além de outras normas de respeito aos direitos fundamentais de empregados e terceiros.

**Seleção e Interação com Terceiros:** a Planeltur Hotelaria e Planejamento evita qualquer relacionamento com empresas que operem de maneira informal, irregular ou que não estejam devidamente legalizadas. Além disso, é imperativo não se envolver com entidades que pratiquem atividades ilegítimas ou eticamente questionáveis, ou cujas origens de recursos sejam duvidosas. Como profissionais de uma empresa de serviços dentro da área de hotelaria e hospedagem, deve ser especialmente diligente na verificação da conformidade de seus parceiros com as leis e regulamentos pertinentes.

## 6.1. Responsabilidades dos Empregados

Como membro da Planeltur Hotelaria e Planejamento, todos os colaboradores são responsáveis por garantir que toda conduta, ao lidar com fornecedores,

terceiros e parceiros, esteja alinhada com esta Norma de Conduta e outras políticas internas da empresa e com a legislação vigente. Isso inclui o combate ativo ao trabalho escravo, infantil, ao assédio e à discriminação. É igualmente responsabilidade de todos os empregados reportar quaisquer violações ou comportamentos suspeitos aos canais indicados nesta Norma de Conduta Ética.

**Ao seguir estes princípios, todos os empregados da Planeltur Hotelaria e Planejamento reafirmam o compromisso com a ética e contribuem para a manutenção de um ambiente profissional que valoriza a integridade, a transparência e o respeito aos direitos humanos.**

## Agradecimento e compromisso

A PLANELTUR HOTELARIA E PLANEJAMENTO expressa seu sincero agradecimento pela atenção e parceria no combate ao assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho. A colaboração de cada um é fundamental para construir um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo. A empresa acredita que, juntos, pode-se promover uma cultura organizacional que valorize a integridade, a dignidade e o bem-estar de todos. Conta com seu apoio contínuo para fazer do local de trabalho um exemplo de respeito e profissionalismo.

RIO BRANCO HOTEL

## Termo de adesão ao Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento

Declaro ter sido informado sobre o Código de Conduta Ética da Planeltur Hotelaria e Planejamento. Após a leitura e plena compreensão do seu conteúdo, confirmo estar ciente das diretrizes, normas e políticas de compliance estabelecidas neste documento.

Comprometo-me a seguir essas diretrizes deste código de conduta ética em todas as minhas atividades profissionais, como empregado da Planeltur, sob o risco de sofrer sanções disciplinares, o que poderá incluir a rescisão do contrato por justa causa.

Nome completo: _____

Área: _____

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / _____