

BELFORT

POLÍTICA: PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL

BE PL 01-10





1. Objetivo

Esta Política estabelece diretrizes para prevenir, identificar, receber, apurar e combater situações de assédio político e eleitoral nas relações de trabalho da Belfort, preservando a liberdade de consciência, de expressão e de convicção política e eleitoral, bem como um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de coação, intimidação, discriminação e retaliação.

2. Abrangência

Aplica-se a administradores, diretores, gestores, empregados, aprendizes, estagiários e, no que couber, prestadores de serviços, terceiros e demais pessoas que atuem nas dependências da Belfort ou em atividades decorrentes da relação de trabalho, inclusive em comunicações e ambientes digitais vinculados ao trabalho.

3. Princípios

- Respeito à liberdade de consciência, convicção política e escolha eleitoral de cada pessoa.
- Neutralidade institucional da Belfort no ambiente de trabalho quanto à escolha de candidaturas, partidos, federações ou coligações.
- Vedação ao uso de posição hierárquica, poder econômico ou relação de trabalho para constranger ou influenciar escolhas político-eleitorais.
- Respeito, confidencialidade, imparcialidade e não retaliação no tratamento de relatos e denúncias.

4. Assédio Político e Eleitoral

Para fins desta Política, considera-se assédio político ou eleitoral a prática abusiva relacionada a posicionamento político, ideológico ou ao processo eleitoral que, no contexto ou em decorrência da relação de trabalho, envolva coação, intimidação, ameaça, constrangimento, humilhação, discriminação, promessa ou concessão indevida de vantagem, retaliação ou abuso de poder com a finalidade ou o efeito de interferir na liberdade de convicção, manifestação ou escolha eleitoral da pessoa.

A análise de cada situação deverá considerar o contexto, a relação hierárquica, a existência de pressão ou vantagem relacionada ao trabalho e as normas legais aplicáveis.

5. Condutas Proibidas

É vedado, no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho:

- ameaçar demissão, perda de benefícios, alteração de escala, transferência, redução de oportunidades ou qualquer prejuízo em razão de preferência ou manifestação político-eleitoral;
- prometer ou conceder vantagem, benefício, promoção, folga, pagamento ou tratamento favorecido para induzir voto, apoio ou manifestação político-eleitoral;
- exigir, pressionar ou constranger alguém a votar ou deixar de votar em determinada candidatura, partido, federação ou coligação;
- obrigar empregados a participar de reuniões, atos, eventos ou manifestações de natureza político-eleitoral;
- exigir comprovação de voto, apoio, participação política ou manifestação de preferência eleitoral;
- discriminar, humilhar, perseguir, isolar ou retaliar pessoa em razão de sua convicção, posicionamento ou escolha político-eleitoral;



- utilizar cargo de liderança ou autoridade profissional para impor ou pressionar subordinados quanto a escolhas político-eleitorais;
- realizar ou permitir propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, observadas as regras eleitorais vigentes;
- utilizar canais, listas, e-mails, sistemas, instalações, recursos ou perfis institucionais da Belfort para propaganda eleitoral ou para pressionar pessoas quanto a escolhas político-eleitorais.

6. Manifestações Pessoais e Convivência

A Belfort respeita a liberdade individual de convicção. Conversas pessoais e manifestações individuais devem ocorrer de forma voluntária e respeitosa, sem coação, constrangimento, discriminação, prejuízo às atividades profissionais ou utilização indevida da autoridade decorrente do trabalho. Esta Política não autoriza propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, cuja vedação deve observar a legislação eleitoral vigente.

7. Responsabilidade das Lideranças

Diretores, gestores, supervisores, encarregados e demais lideranças possuem dever reforçado de preservar a liberdade dos trabalhadores e de não utilizar sua posição hierárquica para influenciar escolhas político-eleitorais. Ao tomar conhecimento de possível violação, deverão preservar as pessoas envolvidas e encaminhar o caso aos canais responsáveis, sem realizar exposição indevida ou retaliação.

8. Canal de Denúncias

Relatos e denúncias de possível assédio político ou eleitoral deverão ser encaminhados ao canal oficial de comunicação do Grupo Belfort, pelo e-mail ouvidoria@belfort.com.br. O canal é destinado ao recebimento, tratamento e encaminhamento para apuração de reclamações e relatos e deve assegurar tratamento confidencial, sigilo e proteção contra retaliação, conforme as normas internas aplicáveis.

A pessoa denunciante deverá, sempre que possível, informar fatos, datas, locais, pessoas envolvidas, testemunhas e documentos ou mensagens relacionados ao ocorrido. Denúncias de boa-fé serão recebidas e analisadas mesmo quando não houver documentação completa.

9. Apuração

As denúncias serão avaliadas de forma imparcial, confidencial e proporcional, assegurando-se a análise dos fatos e, quando aplicável, oportunidade de manifestação às pessoas envolvidas. A apuração interna não impede nem substitui a atuação das autoridades públicas competentes.

10. Proteção Contra Retaliação

É proibida qualquer retaliação contra pessoa que, de boa-fé, apresente denúncia, forneça informações, participe de apuração ou procure orientação sobre esta Política. Suspeitas de retaliação serão tratadas como ocorrência própria e poderão gerar medidas disciplinares.

11. Medidas e Consequências

A violação desta Política poderá resultar em medidas educativas, corretivas e disciplinares cabíveis, conforme a gravidade dos fatos, as normas internas, os contratos aplicáveis e a legislação vigente, sem prejuízo da comunicação às autoridades competentes quando necessária.



12. Capacitação e Prevenção

A Belfort promoverá ações de orientação, sensibilização e capacitação destinadas a gestores e trabalhadores sobre prevenção ao assédio e à violência no trabalho, incluindo o assédio político e eleitoral., com orientação sobre as condutas proibidas previstas nesta Política. Para as empresas abrangidas pelo art. 23 da Lei nº 14.457/2022, as ações de capacitação, orientação e sensibilização deverão ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses, em formatos acessíveis e apropriados.

13. Compromisso da Alta Direção

A Alta Direção da Belfort declara seu compromisso com a efetiva implementação desta Política, e com a adoção das medidas necessárias à sua divulgação, orientação e cumprimento, com a preservação da liberdade político-eleitoral dos trabalhadores e com a manutenção de ambiente profissional livre de coação, intimidação, discriminação, violência e retaliação.

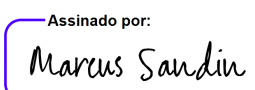
14. Base Normativa

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente art. 157, no âmbito das obrigações de segurança e saúde no trabalho.
- Lei nº 14.457/2022, art. 23, quanto às medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho aplicáveis às empresas com CIPA.
- Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), especialmente as disposições aplicáveis ao gerenciamento de riscos ocupacionais e às medidas de prevenção.
- Resolução TSE nº 23.610/2019, com as alterações vigentes para as Eleições 2026, especialmente a vedação de propaganda eleitoral ou assédio eleitoral em ambiente de trabalho público ou privado.
- Demais normas trabalhistas, eleitorais e constitucionais aplicáveis.

15. Disposições Finais

Esta Política deverá ser amplamente divulgada e observada em todas as unidades da Belfort, integrando e complementando as normas internas de conduta, ética e integridade da empresa. Sua observância deverá ocorrer em conjunto com as demais diretrizes internas aplicáveis. Dúvidas sobre sua aplicação deverão ser encaminhadas às áreas responsáveis. O documento será revisto sempre que necessário para adequação legal, regulatória ou interna.

16. Histórico de Revisões

Elaborado por:		Aprovado por:	
Signed by:  3693214A6EDE401... Superintendente DHO		Assinado por:  17B8F42FCD49481... CEO	
Data	Revisão	Descrição	
19/03/2026	00	Criação e aprovação da política	