



Conduta e Código de Ética

Bruno Siufi – Técnico Bancário

Douglas Bernhard – Gerente Executivo

Marta Neves – Gerente Executiva

Vanessa Rocha – Técnica Bancária

Unidade de Estratégia e Administração de Pessoas
Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais



Jul/2026



Missão

Promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade gaúcha como agente financeiro transformador na vida das pessoas, fomentando o emprego e a renda.



Visão

Ser um banco público, moderno, eficiente e sustentável, conectado às comunidades, oferecendo soluções financeiras com excelência.



Valores

- Ética;
- Transparência;
- Equidade;
- Integridade;
- Conformidade;
- Prudência.



Princípios

- Valorização do trabalho;
- Respeito às pessoas;
- Respeito à diversidade;
- Respeito à concorrência;
- Respeito à imagem e à excelência na prestação dos serviços;
- Responsabilidade sociambiental;
- Continuidade dos negócios.



Código de Ética e de Conduta do Banrisul

- Guia prático
- Padrão nos relacionamentos
- Caráter Educativo e Disciplinar

Anexos – Normativo 2

[Código de Conduta Ética e de Conduta do Banrisul](#)

EAD – LIVRE Código de Ética e de Conduta do Banrisul



Princípios e Diretrizes

- ✓ Pilares sobre os quais está fundamentada a atuação do Banrisul
- ✓ Todos devem conduzir suas atividades observando esses preceitos

➤ **Sujeitos ao Código**

- Membros dos Conselhos
- Membros dos Comitês e Comissões
- Empregados
- Estagiários
- Terceirizados
- Integrantes do Grupo Banrisul
- Fornecedores
- Prestadores de Serviços do Grupo



Princípios e Diretrizes



Integridade



Respeito à Diversidade



Respeito às Pessoas



Valorização do Trabalho



Responsabilidade Socioambiental



Respeito à Concorrência



Respeito à imagem e excelência na prestação dos serviços



Princípios e Diretrizes

Integridade

-  Busca de resultados de forma honesta, justa, legal e transparente.
-  Para manter a reputação da empresa sólida e confiável.



Princípios e Diretrizes

Respeito à Diversidade

-  Repudiar atitudes guiadas por preconceitos relacionados à classe social, raça, religião, sexo, gênero, deficiência física.
-  Repudiar qualquer outra forma de discriminação.





Guia de Boas Práticas em Diversidade – RH Conecta.

Pessoas com
Deficiência

Pessoas
pretas e pardas

Equidade
de Gênero

Gênero e
suas identidades



Princípios e Diretrizes

Respeito às Pessoas

-  Repudiar condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza, intimidação, falta de respeito e de consideração.
-  Repudiar qualquer outro tipo de agressão.



Princípios e Diretrizes

● Valorização do Trabalho

- ➔ Propiciar igualdade de oportunidades para o desenvolvimento profissional.
- ➔ Não admitir atitudes que possam afetar negativamente a carreira profissional, especialmente se for baseada apenas no relacionamento pessoal ou qualquer tipo de discriminação.





Da esquerda para a direita: a gerente-geral Elizabeth Sleiman da Silva, o colaborador Ismael Corrêa Guimarães, a gerente-executiva Greice Oliveira e o analista Humberto Schwertner.

Banrisul entrega o primeiro monitor de 27 polegadas para colaborador PCD

Assessoria de Imprensa | 03.10.2025



Princípios e Diretrizes

Responsabilidade Socioambiental

-  Observar as diretrizes estabelecidas nas Políticas de Responsabilidade Social e de Gestão do Risco Socioambiental do Banrisul.



Princípios e Diretrizes

Respeito à Concorrência

-  Agir em conformidade com os preceitos da livre concorrência.
-  Evitar práticas que possam caracterizar concorrência desleal.



Princípios e Diretrizes



Respeito à Imagem e à Excelência na Prestação dos Serviços



Zelar pelos valores e pela imagem do Banco.



Atuar em defesa dos interesses do Banco, de seus investidores e clientes.





Presidente Fernando Lemos (com o prêmio em mãos) e equipe do Marketing celebram a conquista, em Porto Alegre. Crédito foto: Alvaro Mello Chaves

Banrisul é vencedor do Top de Marketing ADVB/RS 2025 na categoria Branding

Assessoria de Imprensa | 08.10.2025



Posicionamento Estratégico



Conduta e Postura



ter conduta ética condizente com os princípios estabelecidos neste Código, políticas, normativos e regulamentos Institucionais vigentes;



estar engajado na busca permanente da eficiência e da eficácia no atendimento aos clientes e usuários;



desenvolver ações pautadas pelo respeito às regras de mercado e pela legislação vigente;



Conduta e Postura



manter-se atualizado em relação à legislação aplicável às operações, aos negócios realizados no Banrisul e às políticas, normativos e regulamentos institucionais vigentes que disciplinam suas funções e forma de atuação;



exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade;



promover, a todo o momento e em todos os níveis profissionais, relações baseadas no respeito pela dignidade dos demais, participação, equidade e colaboração mútua no ambiente de trabalho;



Conduta e Postura



preservar a identidade institucional, não usando nomes de qualquer empresa do Grupo Banrisul, suas marcas e seus símbolos privativos sem autorização;



manter o sigilo dos dados, das notícias e das informações relacionadas ao Banco ou a qualquer empresa do Grupo, sem que sejam devidamente autorizados a fazê-lo;



usar de forma responsável as mídias sociais e aplicar boas práticas de comunicação, alinhadas aos princípios de integridade, transparência e ética, em consonância com o Manual de Conduta nas Mídias Sociais;

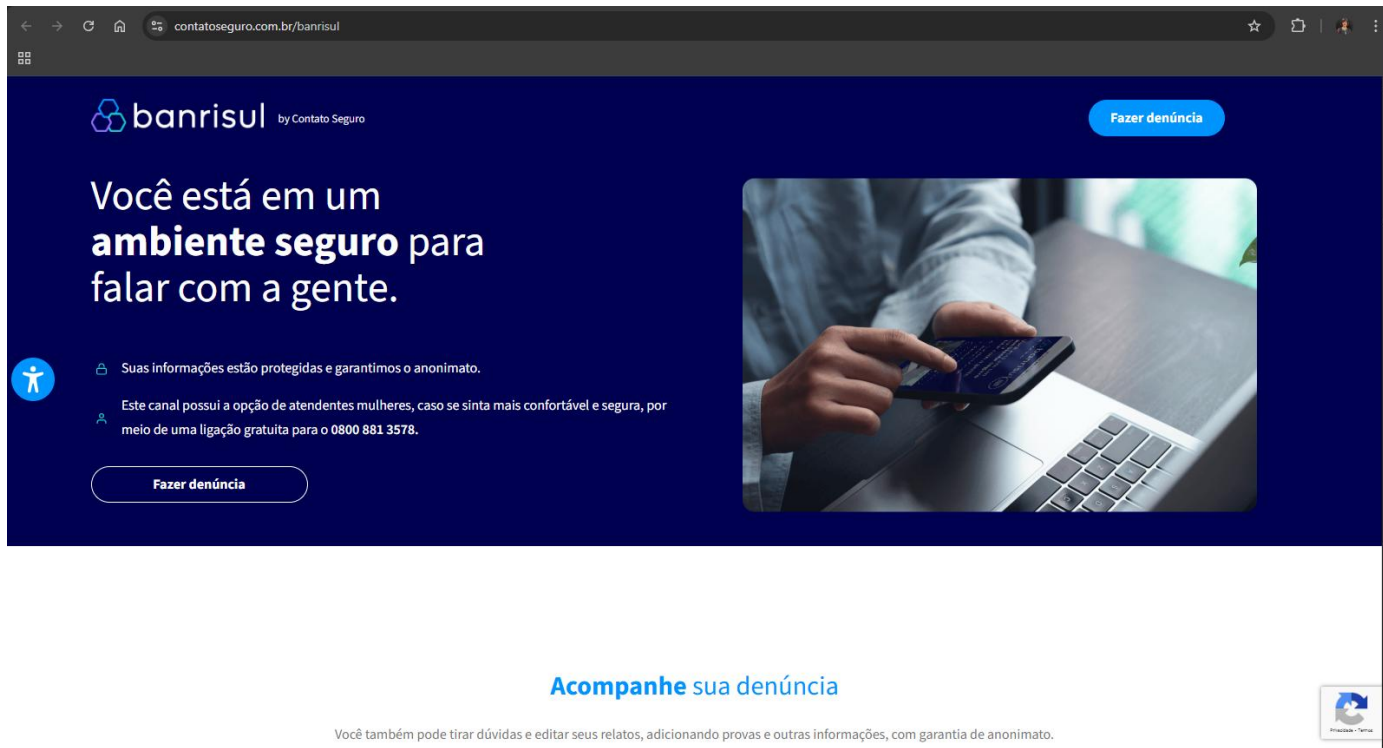
Cap.10, Manual Institucional : [Manual de Mídias Sociais](#)



Canal de Denúncias

As suspeitas ou evidências de descumprimento do Código, políticas ou normas da instituição deve ser comunicada pelo Canal de Denúncias, que permite relatos anônimos e garante sigilo e proteção contra retaliações ao denunciante.



[Página Inicial](#)[@Webmail](#)[Acolhimento Feminino](#)[Agenda / Agências](#)[Bom dia Banrisul](#)[Canal de Denúncias](#)[Central de Notícias](#)[Economia e Investimentos](#)[Espaço Agro](#)[Espaço Comercial](#)[Espaço Inovação](#)[Espaço Negócios Sustentáveis](#)[Espaço Estratégia](#)[Espaço RH Conecta](#)[Formulários Normalizados](#)[NPS - Net Promoter Score](#)[Normativos](#)[Política de Relacionamento](#)[Rede Banrisul / GIC](#)[Reestruturação Funções](#)[Resoluções](#)[Sistemas e Utilitários](#)[Sobre o Banrisul](#)[Suporte](#)

 banrisul by Contato Seguro

[Fazer denúncia](#)

Você está em um **ambiente seguro** para falar com a gente.

 Suas informações estão protegidas e garantimos o anonimato.

 Este canal possui a opção de atendentes mulheres, caso se sinta mais confortável e segura, por meio de uma ligação gratuita para o 0800 881 3578.

[Fazer denúncia](#)

[Acompanhe sua denúncia](#)

Você também pode tirar dúvidas e editar seus relatos, adicionando provas e outras informações, com garantia de anonimato.



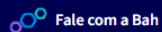


Veja mais



Banrifone

Porto Alegre
(51) 3210 01 22
Interior do RS e Outros Estados
0800 541 88 55



Aponte sua câmera para o QR code:



SAC

0800 646 1515
✉ Mensagem

Ouvidoria

0800 644 2200
✉ Mensagem

Canal de Denúncias

Demais contatos

Baixe o app:



Aponte sua câmera para o QR code:



Acompanhe nossas redes sociais:



Encontre
a agência Banrisul
mais próxima
de você.



GOVERNO DO ESTADO
RIO GRANDE DO SUL

Comissão de Ética

Atualizada pela Resolução 5541, vinculada ao Presidente da Instituição, é o órgão responsável pela implementação, disseminação, treinamento, revisão e atualização do Código de Ética e de Conduta do Banrisul, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade, competindo-lhe analisar e julgar as questões a ela submetidas, recomendando correção de conduta ou sanções disciplinares.





Composição:
Comissão de Ética



Comitê de Gestão de Pessoas

Atualizado pelo Resolução 5495, o Comitê reúne-se semanalmente e é responsável por avaliar matérias relacionadas a Recursos Humanos, suas políticas, processos e normativos, inclusive quanto às questões relacionadas a desempenho e conduta dos empregados.





Estratégia
e Adm. de
Pessoas

Universidade
Corporativa

Assessoria
Jurídica

Controles,
Compliance e
Inspeção

Gestão
Organizacional

Composição:
Comitê de Gestão de
Pessoas



Medidas Disciplinares

Em caso de descumprimento do Código de Ética, Política e de normativos correlacionados, serão adotadas medidas cabíveis, conforme análise do Comitê de Gestão de Pessoas e/ou Diretoria.

Art. 50º – Regulamento de Pessoal

- a) advertência escrita;
- b) severa repreensão;
- c) suspensão até 30 dias;
- d) demissão.



Regulamento de Pessoal

Artigos
20º e 21º

Disposições Gerais

Artigos
30º ao
34º

Responsabilidades

Artigos
22º ao 29º

Frequência ao Serviço,
Ausência e Registro de
Jornada

Artigos
49º e 51º

Penalidades



Conceito de Assédio – Convenção 190 da OIT

Violência e assédio no mundo do trabalho correspondem a um conjunto de comportamentos, práticas ou ameaças, ocorridos uma única vez ou de forma repetida, que tenham por objetivo, resultem ou sejam suscetíveis de resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico às pessoas

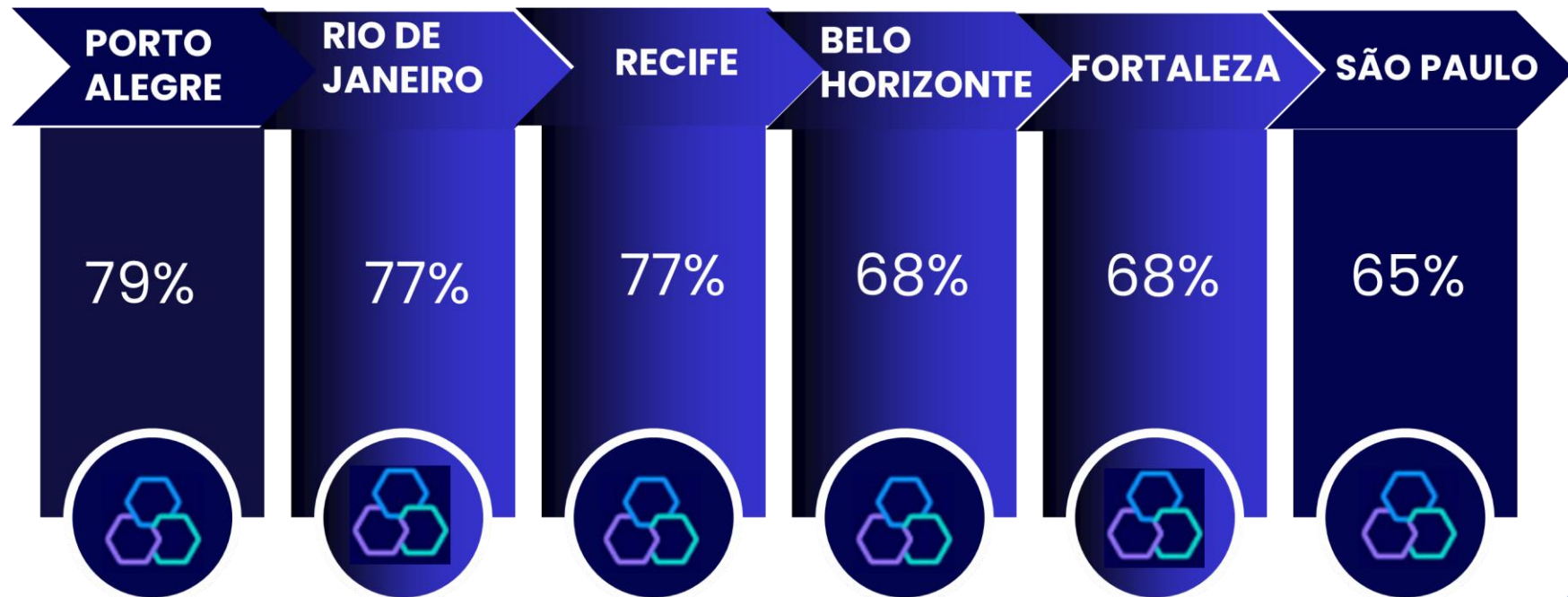


Tipos de Assédio



Assédio nas metrópoles

Setenta e cinco por cento das mulheres que moram nas 10 maiores capitais brasileiras já sofreram algum tipo de assédio sexual



Assédio Moral

Assédio moral é toda **conduta abusiva** que **viola a dignidade** ou a **integridade física** ou **psicológica** de uma pessoa, expondo trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes. Pode ocorrer por meio de **palavras, gestos, atitudes ou comportamentos** que prejudiquem o ambiente de trabalho e a saúde emocional e física da vítima. **Não depende da intenção** de quem pratica a conduta e pode acontecer dentro ou fora do local de trabalho, desde que esteja relacionado à atividade profissional, como em eventos corporativos ou viagens de trabalho.



Exemplos de condutas que caracterizam assédio moral



Combate ao assédio nas organizações

1ª Pesquisa sobre Maturidade no Combate ao Assédio no Brasil (13% dos respondentes atuam com serviços financeiros)

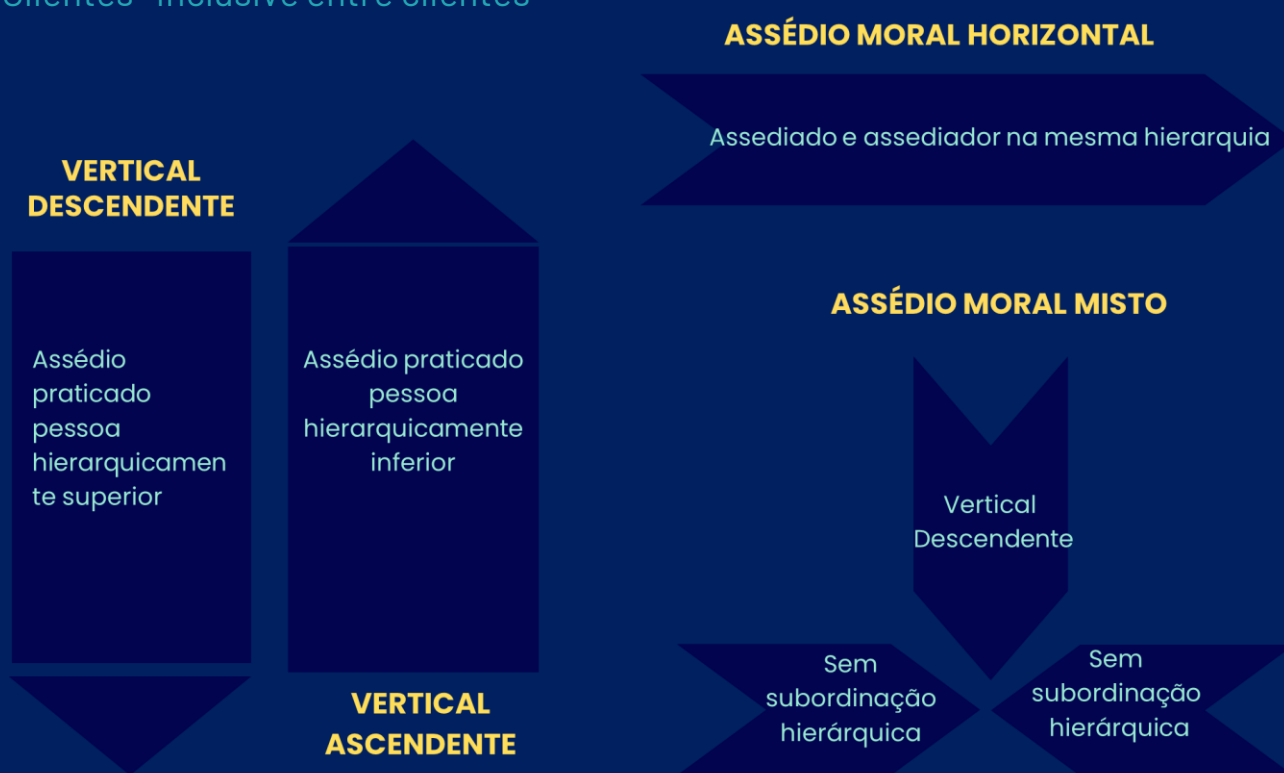


Fonte: protivi.com.br/assedio/assedio-nas-organizações--como-entrevistar-sem-expor-o-denunciante



Quem pode se envolver em caso de assédios?

Contratados, terceirizados;
Clientes- inclusive entre clientes



Cresce o número de Indenizatórias



DECISÃO - Indenizatória de Racismo em desfavor do Santander - RS

Barrado de forma vexatória pelos seguranças, sendo exigido que tirasse seu sapato, pois consideravam suspeito de estar portando arma ou outro equipamento de metal. Mencionou que tentou adentrar como os demais clientes, deixando celular e chaves no compartimento, mas foi barrado e humilhado.

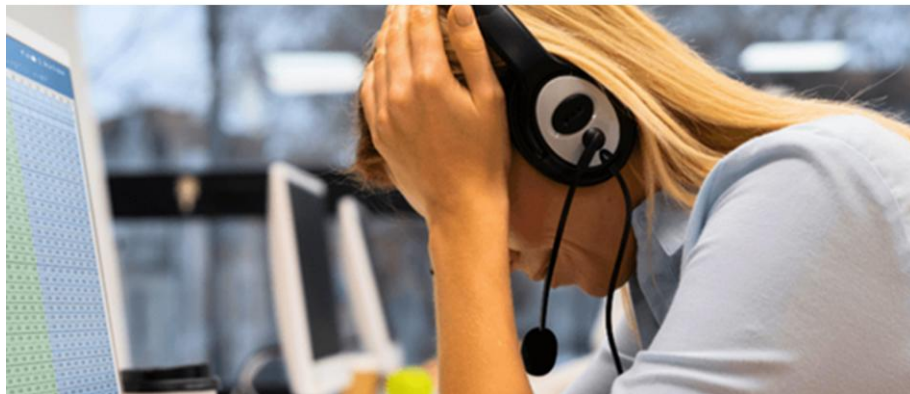
Disponível em <https://www.ojd.org.br/decisoes/trabalho/2672-decisao-indenizatoria-de-racismo-em-desfavor-do-santander-rs>

Apelido vexatório

Banco indenizará atendente chamada de "dublê de rico" por líder e colegas

Decisão reconheceu assédio moral e nexa causal entre o adoecimento psíquico da funcionária e as condições de trabalho.

Da Redação
quarta-feira, 24 de setembro de 2025
Atualizado às 13:35

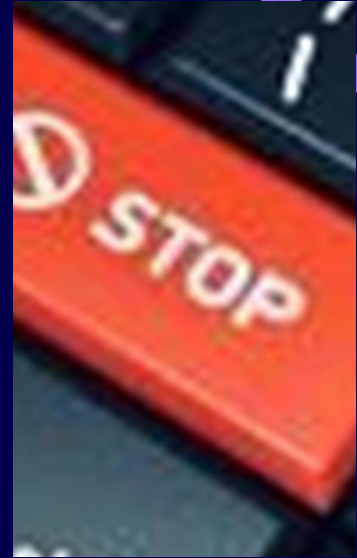


Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/440787/banco-indenizara-mulher-chamada-de-duble-de-rico-por-lider-e-colegas>



Conceito de Discriminação – Convenção 111 da OIT

Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outro fator que prejudique a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão



Alguns tipos de preconceito

- **Gênero / Raça**



- **Fora do padrão estético**



- **Etarismo**



- **Religioso**

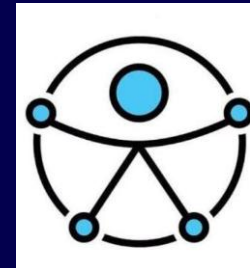


- **Linguístico**



*Riscos
psicossociais;

- **PCD**



Vieses inconscientes



Discriminação



ALGORÍTMICA



RELIGIOSA



**POLÍTICA
PARTIDÁRIA**



**ORIENTAÇÃO
SEXUAL**



ETÁRIA



NAS METAS

Motivos da Discriminação

GÊNERO

38% das empresas apontam as questões de gênero como maior discriminação.



RAÇA/COR

75% das empresas apontam o racismo como maior discriminação.



INTERSECÇÕES

Ex. Mulher e lésbica.



REGIÃO/PAÍS

Ex.: Nordeste; Bolívia; Países africanos.



VIESES INCONSCIENTES

Influenciam no tratamento, consideração, promoção, demissão.



ESTÉTICA

37% das empresas apontam a estética como o maior discriminação.



Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática

 **banrisul** ead

meus cursos cursos livres consulta cursos úteis

MARTA SILVA NEVES 

Diversidade

Participantes

Notas

Página inicial

Meus cursos

Meus cursos

Espaço Jornada de Desenvolvimento Executivos

24.AVAL Jornada de Desenvolvimento Executivos - Módulo Pessoas - Encontro 11/10

Planejamento Estratégico 24-26

Banri Carona

Espaço Educação Financeira

Pessoas em Cena

Página inicial / Cursos / Diversidade

LIVRE Diversidade



Bem-Vindo!

Contrair tudo Expandir tudo

Neste curso iremos refletir sobre a importância da diversidade e também aprenderemos a realizar a gestão da diversidade dentro da empresa.

Após assistir ao conteúdo, você deve responder à avaliação do curso. Essa etapa é muito importante para que possamos melhorar e adequar cada vez mais o conteúdo do curso às exigências do seu dia a dia de trabalho. **O tempo previsto para realização do curso é de 02 (duas) horas.**

Conheça mais sobre o assunto e aproveite!

 Diversidade  Concluído [Visualizar](#)

 Avaliação do Curso  Concluído [Enviar feedback](#)

Banco é condenado em danos morais por prática de homofobia

2ª Turma



O Banco Bradesco foi condenado por danos morais a um gerente que sofreu homofobia e assédio moral no ambiente de trabalho. Situações: se dirigiam a ele usando expressões ofensivas, faziam comentários de cunho sexual e excluía o trabalhador de grupos e interações sociais. Mesmo com bom resultado comercial, ele e seu companheiro foram desligados na mesma data sem justificativa.

Disponível: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2021/04/08/banco-e-condenado-em-danos-morais-por-pratica-de-homofobia>

TST mantém condenação de banco por assédio etário

Condenação de um banco por dano moral coletivo devido à discriminação etária contra uma funcionária. Situação: comentários depreciativos sobre a idade da trabalhadora, associando-a à baixa produtividade em comparação com colegas mais jovens, constrangimentos públicos, sobrecarga de tarefas e cobrança excessiva de metas.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-condena%C3%A7%C3%A3o-de-banco-por-etarismo>



Não é brincadeira, é assédio contra mulheres!

INFANTILIZÁ-LA!

QUESTIONAR A SANIDADE MENTAL

INTERROMPÊ-LA SISTEMATICAMENTE!

**FICAR COM OS CRÉDITOS
DO TRABALHO ALHEIO!**

**CRITICAR GRAVIDEZ, SEPARAÇÕES OU
CASAMENTOS!**

**INTERFERIR OU PALPITAR NO
PLANEJAMENTO FAMILIAR!**

PLANEJAMENTO DE GRAVIDEZ!!

.....



Assédio Sexual

Assédio sexual é uma conduta abusiva que viola a dignidade física ou psicológica de uma pessoa com o objetivo de obter favorecimento sexual, geralmente mediante abuso de autoridade ou hierarquia.

O assédio sexual **É CRIME** – Art. 216-A do Código Penal.

Segundo a OIT, pode ocorrer por meio de insinuações, mensagens, gestos, piadas, comentários indesejados, chantagens, ameaças, contatos físicos forçados ou promessas de vantagens que constranjam, humilhem ou intimidem a vítima e afetem sua permanência ou desenvolvimento no trabalho.

Metas



CARACTERÍSTICAS:

- Inerente à alta performance;
- Legitimada pelo poder ;
- Alcance é orientado;
- Gestão humanizada;
- Respeita os intervalos interjornada, descanso semanal, afastamentos, férias, feriados;
- Sem superioridade, sem arrogância, sem ironia;
- Não constrange;
- Não apequena ou desmerece;
- Resultados tangíveis;
- Ouve o outro.
-

Assédio



CARACTERÍSTICAS:

- Condutas baseadas em preconceitos e discriminação;
- Abuso na forma e na quantidade;
- Desrespeito à dignidade da pessoa humana;
- Cobra resultados intangíveis;
- Comunicação desrespeitosa;
- ...

Gestão Humanizadas de Metas



FAZ ISSO:

- Dá condições/instrumentos para que os resultados sejam alcançados;
- Treina direito;
- Desenvolve pessoas;
- Cobra com clareza;
- Transparência/regras claras;
- Escuta de verdade e acolhe quando preciso ;
- Desenvolve pessoas;
- Celebra conquistas;
- Orienta;
- Evita comparações públicas;
- Monitora clima organizacional;
- Atua imediatamente em condutas de risco



MAS, TAMBÉM, FAZ ISSO:

- Cobra resultados;
- Demite quem não performa;
- Entende que chefe não é terapeuta (mas também não é pauta diária da terapia);
- Não deixa todo mundo fazer o que quer;
- Não aceita desculpas para tudo;
- Dá feedback honesto (mesmo que doa). Não aceita mediocridade;
- Entende que tolerar resultados medíocres desmotiva quem entrega;

Comunicação Assertiva

- Racional;
- Humanizado;
- Respeitoso;
- Frequente;
- Sem superioridade, sem arrogância, sem ironia;
- Não constrange
- Não apequena ou desmerece;
- Ouve o outro;
- ...



Comunicação Violenta

- Expressão facial e corporal;
- Passional;
- Com superioridade arrogância, ironia;
- Constrange, ameaça, humilha;
- Sem empatia;
- Não ouve o outro;
- Reativo;
- ...



Denunciante

Independentemente do fluxo da empresa:

- Segurança;
- Confidencialidade, sigilo;
- Acolhimento;
- Empatia;
- Ciência de um fluxo/protocolo e o respeito;
- Feedback da denúncia;

Denunciado

Independentemente de que seja

Vamos construir juntos!!

PARA QUEM PRÁTICA:

- Segurança;
- Confidencialidade, sigilo;
- Ciência de um fluxo/protocolo e o respeito;
- Uma opção para espontaneidade: Provocar reflexões sobre dilemas éticos e inserir o fato/estimular a falar sobre o tema (desafios do dia a dia, oportunidades de melhorias, condutas e posturas que seriam diferentes e, finalmente, o fato denunciado);
- Afastamento? segurança do denunciante
- Não afastamento: as vezes manter o denunciado em atividade ajuda na coleta de evidências.

Falsa denúncia

Responsabilidade do Denunciante

- Indenização;
- Justa causa;
- Crime de denúncia caluniosa (caso tenha boletim de ocorrência)
- Injustiça;
- Cultura de insegurança, contraproducente e deletéria;

Filtro?

- autoconhecimento;
- autoreconhecimento;
- autoresponsabilidade;
- maturidade para entender qual o seu papel no time.

[Ir para o conteúdo](#) | [Ir para o menu](#) | [Ir para a busca](#) | [Ir para o rodapé](#)

[English](#) | [Español](#) | [Português](#)



A+

A-



[Acessar](#)



Pesquisar

☐ apenas nesta seção

[Institucional](#) | [Notícias](#) | [Serviços](#) | [Jurisprudência](#) | [Transparência](#) | [Legislação](#) | [Ouvidoria](#) | [Contato](#)

[Início](#) > [Notícias](#) > [Comunicação](#) > [Notícias Jurídicas](#) > [Ex-empregado terá que pagar R\\$ 50 mil de indenização por danos morais a empresa em BH](#)



ANTERIORES

2026

[Jan](#) [Fev](#) [Mar](#)

[Abr](#) [Mai](#) [Jun](#)

Ex-empregado terá que pagar R\$ 50 mil de indenização por danos morais a empresa em BH

publicado: 15/10/2025 às 03h45 | modificado: 15/10/2025 às 03h53



Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ex-empregado-tera-que-pagar-r-50-mil-de-indenizacao-por-danos-morais-a-empresa-em-bh>





Missão

Promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade gaúcha como agente financeiro transformador na vida das pessoas, fomentando o emprego e a renda.



Visão

Ser um banco público, moderno, eficiente e sustentável, conectado às comunidades, oferecendo soluções financeiras com excelência.



Valores

- Ética;
- Transparência;
- Equidade;
- Integridade;
- Conformidade;
- Prudência.



Princípios

- Valorização do trabalho;
- Respeito às pessoas;
- Respeito à diversidade;
- Respeito à concorrência;
- Respeito à imagem e à excelência na prestação dos serviços;
- Responsabilidade sociambiental;
- Continuidade dos negócios.

Consequências do Assédio

Assediado

- baixa produtividade;
- baixa sociabilidade;
- baixa produtividade;
- adoecimento;
- rescisão contratual;
- suicídio;
- (...)

Assediador

- demissão por justa causa;
- demissão sem justa causa;
- mudança de local de trabalho;
- não promoção;
- pagamento de indenização;
- prisão

Empresa

- Prejuízo na marca reputacional;
- Processo cível e trabalhista;
- Pagamento de indenização;
- Não contratação com outras empresas;
- Maior índice de faltas justificadas, licenças médicas, aposentadorias, *turnover*;
- Menor produtividade, engajamento e motivação;
- Maior passivo trabalhista;

Obrigado!

E-mails:

Pessoas Acompanhamento

Pessoas Contencioso Trabalho

Pessoas Diversidade

Ramais: 4044/ 3734

Jul/2026

