



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

APRESENTAÇÃO:

Este documento tem como objetivo demonstrar o posicionamento da Friella referente ao tema assédio, com definições, regras e orientações, canal de denúncia, bem como previsão de medidas disciplinares. Serve de referência para auxiliar a empresa nas ações e decisões que forem necessárias, devendo ser consultado, no caso de dúvidas.

Esta cartilha abrange e é aplicável a todas as unidades da Friella e às pessoas que se relacionam com a empresa, sendo um documento público.

DEFINIÇÕES:

Para aplicação desta cartilha, citam-se algumas definições a seguir:

Assédio moral: caracteriza-se por comportamentos repetitivos, que podem ser humilhantes, constrangedores ou intimidatórios, podendo prejudicar a saúde emocional, a autoestima e o bem estar da pessoa envolvida. Pode manifestar-se por meio de insultos verbais, críticas constantes, isolamento social, apelidos, ridicularização, manipulação de informações, entre outras formas de comportamento abusivo.

Assédio sexual: ocorre quando uma pessoa é sujeitada a avanços, insinuações, pedidos de favores sexuais, comentários de natureza sexual indesejados ou qualquer outra forma de comportamento sexual.

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

REGRAS E ORIENTAÇÕES:

A Friella reconhece a importância de um ambiente de trabalho agradável, que abrange o comprometimento de todas as pessoas que se relacionam com a empresa.

Os itens descritos a seguir são exemplificativos, pois para convivência social já existem práticas esperadas e desejadas. As regras visam uma convivência harmoniosa, que devem ser praticadas por todas as pessoas que se relacionam com a Friella.



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Exemplos de situações que podem caracterizar assédio moral:

- Desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem;
- Submeter a situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso (cômico) ou desrespeitoso;
- Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas e/ou emocionais ou postar mensagens de igual teor nas redes sociais;
- Atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;
- Subestimar, em público, as aptidões e competências dentre outras;
- Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfobias, resultando em obstáculos à igualdade entre os gêneros.

Exemplos de situações que podem caracterizar assédio sexual:

- Comentários ou piadas de natureza sexual indesejados ou de teor ofensivo;
- Proposições ou convites de cunho sexual não solicitados;
- Insinuações sexuais persistentes ou insistência em abordagens sexuais mesmo após a negativa da outra pessoa. Frisando que nas dependências da empresa não são permitidos atos como contato físico, beijos, entre outros;
- Exibição de imagens pornográficas ou conteúdo sexual explícito sem consentimento;
- Comentários sobre a aparência física ou vestimenta de maneira ofensiva ou invasiva. Reforçando que a empresa estimula o uso de vestimentas adequadas ao ambiente de trabalho;
- Envio de mensagens, e-mails ou mensagens de texto de teor sexual indesejadas ou inadequadas em aparelhos fornecidos pela empresa como computador, notebook e celular;
- Ameaças ou retaliação com conotação sexual caso a pessoa não aceite avanços ou propostas de natureza sexual;



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

- Espalhar boatos ou difamar alguém devido a rejeição de avanços sexuais;
- Exigir favores sexuais como condição para contratação, promoção ou manutenção do emprego.

Exemplos de situações que podem caracterizar discriminação:

- Promover tratamento considerado socialmente indesejado para qualquer pessoa em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero;
- Qualquer ação que esteja relacionada ao descrito nesta cartilha na definição de discriminação.

A Friella não compactua com qualquer ação que possa caracterizar discriminação, assédio moral ou assédio sexual.

As regras e orientações visam um ambiente de trabalho agradável e produtivo. Por isso desejamos e estimulamos:

- Manter o ambiente de trabalho de forma profissional, com foco nos princípios e valores da empresa, disponíveis em nosso site e locais de circulação de nossos estabelecimentos;
- Respeitar a honra, boa fama e integridade física de todas as pessoas com quem mantiver contato por motivo de emprego;
- Praticar a colaboração e a gentileza entre as pessoas;
- Utilizar roupas compatíveis com o ambiente de trabalho;
- Respeitar a diversidade de ideias, gênero, crença, idade, orientação sexual, limitação/deficiência, raça e etnia;
- Utilizar, de forma adequada os locais comuns como refeitório, vestiário, sanitário, entre outros;
- Zelar os materiais, equipamentos e máquinas no ambiente de trabalho;
- Respeitar o meio ambiente, inclusive a fauna e a flora, bem como a prática da coleta seletiva e o uso racional dos recursos (água, energia, entre outros);
- Buscar continuamente o desenvolvimento pessoal, profissional e ações de melhorias;



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

- Respeitar as regras da empresa e as normas morais desta cartilha;
- Utilizar de forma correta os canais de comunicação da Empresa para manifestar opiniões, sugestões, reclamações ou denúncias, preocupando – se com o resultado de sua ação e comprometendo-se com a solução do problema;
- Que a comercialização e a permuta de mercadorias são proibidas, bem como a prática de agiotagem de dinheiro lembrando que esse item é crime (Lei 1.521/51) ou serviços de interesse particular nas dependências da empresa;
- A Friella se compromete a divulgar as informações deste documento por meio das integrações de novos colaboradores, ações específicas junto as lideranças e CIPAs, bem como ações de reforço para todos os colaboradores anualmente. As lideranças serão os principais responsáveis por cumprir e fazer cumprir estas normas.

CANAL DE DENÚNCIA E COMITÊ:

Caso você observe alguma situação de descumprimento das regras desta cartilha ou que possa de alguma forma vir a caracterizar discriminação, assédio moral ou assédio sexual, encaminhe a denúncia utilizando os seguintes canais:

- Site da empresa <https://www.friella.com.br/canal-da-transparencia>;
- Por meio de caixas físicas identificadas e alocadas nas unidades da empresa.

Caso prefira, em ambos os canais, as denúncias podem ser anônimas.

As denúncias serão recebidas e gerenciadas pelo RH, com levantamento de informações necessárias para cada situação envolvida. A empresa possui um comitê, para atendimento destas demandas, que foi instituído pela diretoria. O comitê é formado pelo representante do RH, representante da assessoria jurídica e representante do SESMT. Os membros do comitê são profissionais com competência nos temas envolvidos e estão comprometidos com o sigilo das informações. Outras pessoas, poderão ser envolvidas no comitê, em situações específicas, conforme a necessidade.

A partir da análise de todas as informações, ações serão tomadas, conforme aplicabilidade em cada caso, podendo ser desde o arquivamento da denúncia, até medidas disciplinares aos envolvidos.



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

DISPOSIÇÕES FINAIS:

Esta cartilha, devidamente aprovada pela diretoria, entrou em vigor em junho de 2023. A revisão deste material ou incorporação do mesmo em outro documento é de responsabilidade do comitê. A aprovação do documento é de responsabilidade da diretoria.

Situações não previstas neste documento, serão analisados pelo comitê, com envolvimento da diretoria, se necessário.

Este documento encontra-se disponível para consulta no RH e no site da empresa:
<https://www.friella.com.br/canal-da-transparencia>.

Não serão aceitas argumentações de desconhecimento em relação a este documento.

São Miguel do Iguaçu, 26 de abril de 2024.