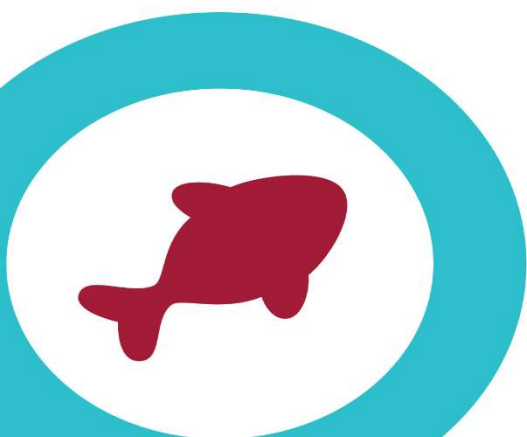




# POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO




PO033.v0

Junho/2022

	<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO</b>	CÓDIGO: PO033
		VERSÃO: 00
		DATA: 01/06/2022

## Sumário

1. OBJETIVO .....	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	3
4. ABRANGÊNCIA .....	3
5. AMBIENTE NORMATIVO .....	3
5.1. DIRETRIZES GERAIS .....	3
5.2. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO MORAL .....	3
5.2.1 EXEMPLOS DE FRASES DE “ASSÉDIO MORAL” .....	4
5.3 AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL .....	4
6. LINHA ÉTICA.....	5
7. RESPONSABILIDADES.....	5
8.SANÇÕES.....	6
9. HISTÓRICO DE REVISÕES .....	6

	<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO</b>	CÓDIGO: PO033
		VERSÃO: 00
		DATA: 01/06/2022

## 1. OBJETIVO

Esta Política tem o objetivo de estabelecer as diretrizes acerca da prevenção e enfrentamento do assédio no ambiente trabalho da Frescatto Company.

## 2. DEFINIÇÕES

<b>Assédio Moral</b>	<p>Conduta abusiva, frequente, repetitiva e pessoal que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita com a finalidade de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.</p> <p>Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio devem ser reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo com a finalidade de desestabilizar a vítima.</p>
<b>Assédio Sexual</b>	<p>Toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais.</p>

## 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Ética
- PO015 – Política de Medidas Disciplinares e Consequências

## 4. ABRANGÊNCIA

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todos os sócios, diretores, colaboradores incluindo os das filiais da Frescatto Company, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados. Todos os estagiários, trainees, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, parceiros de negócio e colaboradores temporários, também devem cumprir esta política.

## 5. AMBIENTE NORMATIVO

Esta Política foi elaborada em consonância com todas as leis e regulamentações aplicáveis contra assédio incluindo, mas nosso Código de Ética.

### 5.1. DIRETRIZES GERAIS


Conforme disposto no Código de Ética da empresa, é vedada a prática de ações que possam caracterizar assédio moral ou sexual e que podem colocar em risco a liberdade ou dignidade individual dos colaboradores.

Será considerada uma violação a esta política, conduta que cause constrangimento e desrespeito com subordinados ou outras pessoas da empresa bem como, palavras de baixo calão, como expressões de intimidação, assédio sexual e agressão psicológica pessoal ou profissional.

### 5.2. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO MORAL

Para fins dessa Política, algumas situações concretas podem configurar indícios de ocorrência de assédio moral, devendo os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- Condutas com o objetivo de separar o trabalhador dos demais membros da equipe ou ignorar a sua presença e até mesmo proibir que os demais colegas de trabalho de se comunicarem e/ou ajudarem determinado colaborador;

	<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO</b>	CÓDIGO: PO033
		VERSÃO: 00
		DATA: 01/06/2022

- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional, desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas, ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;
- Fazer insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador, espalhar rumores a respeito do colaborador, atribuindo-lhe problemas psicológicos, ou expor e criticar sua vida privada;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público;
- Sobrecarregar o colaborador com metas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização);
- Fomentar a prática de rumores com o intuito de ofender à honra, à imagem do empregado ou a sua boa fama;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Vigilância excessiva;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

### 5.2.1 EXEMPLOS DE FRASES DE “ASSÉDIO MORAL”


- “Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança faz!”;
- “Você é mole, frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não pede demissão?”;
- “Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido.”;
- “O tempo que você leva para resolver as coisas, minha tartaruga dá duas voltas no quarteirão...”
- “Aqui não é instituição beneficente: se não aguenta o ritmo, cai fora...”
- “Levar o filho ao médico! Isso não tem o menor cabimento”;
- “Ei, está nervosinha por quê? Vê se arruma um namorado para resolver isso!”;
- “Eu mandei e você tem que fazer! Manda quem pode e obedece quem tem juízo!”;
- “É bom fazer o que estou mandando, senão já sabe. A porta da rua é serventia da casa”;
- “É bom fazerem o que estou mandando”;
- “A fila de desempregados aí fora é grande e estão torcendo para abrir uma vaga.”

### 5.3 AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL

Para fins dessa Política, algumas situações apresentadas abaixo podem configurar indícios de ocorrência de assédio sexual, desta forma os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, devem dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados;
- Insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas;
- Manter o contato com o colaborador nos dias de repouso, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho;
- Oferecer carona a um colega após o expediente e acabar intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho;
- Partilhar imagens explicitamente sexuais;
- Tocar, abraçar ou beijar sem permissão;
- Assobios e sons inapropriados.

As situações previstas nos itens 5.2 e 5.3 não compõem um rol taxativo e exaustivo. Todo Colaborador que se deparar com umas das situações acima elencadas deve comunicá-la imediatamente por meio do canal da Linha Ética, ou entrar em contato com a Gerência de Compliance.

	<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO</b>	CÓDIGO: PO033
		VERSÃO: 00
		DATA: 01/06/2022

## 6. LINHA ÉTICA

É essencial que todos abrangidos por esta Política relatem qualquer ato ou indício de ato de assédio Moral ou Sexual ou outra situação que viole esta Política de Prevenção a Assédio, assegurando a proteção dos padrões éticos adotados pela Empresa e preservando sua imagem no mercado.

O colaborador poderá entrar em contato para temas tratados nesta Política das seguintes formas:

- Para sugestões, dúvidas, críticas ou elogios: [compliance@frescatto.com](mailto:compliance@frescatto.com)
- Para relatos e denúncias quanto ao descumprimento das diretrizes constantes no Código de Ética da Empresa, bem como à descumprimentos de normativos internos – inclusive desta Política utilize os seguintes canais:
  - ❖ **Telefone:** 0800 721 1490;
  - ❖ **E-mail:** [linhaeticafrescatto@deloitte.com](mailto:linhaeticafrescatto@deloitte.com);
  - ❖ **Site:** [www.ethicsdeloitte.com.br/frescatto/](http://www.ethicsdeloitte.com.br/frescatto/)

Não é necessário se identificar ao utilizar os canais, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes e verídicos. Não haverá qualquer retaliação para o colaborador que utilizar o canal e que tenha agido de boa-fé.

## 7. RESPONSABILIDADES

Função	Responsabilidade
<b>Colaboradores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aderir e cumprir às disposições desta Política;</li> <li>✓ Assegurar que, em suas relações, os terceiros que agirem em nome e/ou em benefício da Empresa também estejam em <i>Compliance</i> com esta Política;</li> <li>✓ Reportar sempre os fatos em desacordo com esta política por meio da Linha Ética ou reporte direto à Diretoria ou a Gerência de Compliance.</li> </ul>
<b>Gerentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsáveis pela implementação destas diretrizes dentro de suas respectivas áreas.</li> </ul>
<b>Comitê de Auditoria Interna e Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprovar, anualmente, as revisões desta política e zelar pelo contínuo aperfeiçoamento das práticas de Compliance;</li> <li>✓ Exercer o papel de instância superior na arbitragem de dúvidas ou conflitos de interpretação das disposições desta política;</li> <li>✓ Aprovar e monitorar os resultados em relação à aderência desta política;</li> <li>✓ Garantir o cumprimento desta política;</li> <li>✓ Zelar pelo contínuo aperfeiçoamento das práticas de Compliance;</li> </ul>
<b>Diretorias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicar e monitorar o cumprimento desta política em todas as situações que envolvam a prática de Assédio Moral e Sexual;</li> <li>✓ Assessorar os funcionários, sempre que requerido, com esclarecimento de assuntos relacionados a esta Política.</li> </ul>
<b>Gerência de Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desenvolver, implementar e manter atualizado este documento em conformidade com os princípios e valores da Empresa, legislações que afetem a empresa em âmbito geral e boas práticas de mercado;</li> <li>✓ Reportar desvios identificados aos respectivos Comitês de Ética e Compliance do Grupo;</li> <li>✓ Verificar o cumprimento efetivo das diretrizes estabelecidas nesta política.</li> </ul>

	<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO</b>	CÓDIGO: PO033
		VERSÃO: 00
		DATA: 01/06/2022

#### 8.SANÇÕES

O Colaborador que descumprir quaisquer das determinações previstas nesta Política estará sujeito às sanções previstas na Política de Medidas Disciplinares e Consequências.

#### 9. HISTÓRICO DE REVISÕES

REVISÃO	DATA	DESCRIÇÃO
00	Junho/2022	Versão Inicial.