POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

PO033.v1

Janeiro/2025

Sumário

1. OBJETIVO 3
2. DEFINIÇÕES 3
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA 3
4. ABRANGÊNCIA 3
5. DIRETRIZES GERAIS 3
5.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL 3
5.1.1. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO MORAL 4
5.1.2 TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL 4
5.1.3. AÇÕES QUE NÃO CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL 5
5.2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL 5
5.2.1. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL 5
6. LINHA ÉTICA 6
7. RESPONSABILIDADES 6
8. SANÇÕES 7
9. HISTÓRICO DE REVISÕES 7

CONFIDENCIAL

1. OBJETIVO

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

2. DEFINIÇÕES

Assédio Moral	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. 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.
Assédio Sexual	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.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Ética;
- PO015 – Política de Medidas Disciplinares e Consequências.
- Código Penal Art. 215-A e 216-A;
- Guia Lilás 2024 – Controladoria Geral da União.

4. ABRANGÊNCIA

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

5. DIRETRIZES GERAIS

Conforme disposto no Código de Ética da Frescatto, 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 ou importunação sexual e agressão psicológica pessoal ou profissional.

5.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes, constrangedoras e desrespeitosas no ambiente de trabalho, de forma **REPETITIVA E PROLONGADA**, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

O Assédio Moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

CONFIDENCIAL

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

5.1.1. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO MORAL

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 se comuniquem e/ou ajudem determinado colaborador;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica ou regionais de um profissional;
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;
- Fazer insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador;
- Espalhar rumores ofensivos e inverdades a respeito de um colaborador;
- Expor, criticar ou fazer comentários impertinentes à vida privada da pessoa;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Manipular informações ou não compartilhar informações relevantes inerentes ao trabalho;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo de utilização do local;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, de saúde, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público;
- Sobrecarregar o colaborador com metas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização) ou deixar sem tarefas, provocando sensação de inutilidade e desmotivação;
- Fomentar a prática de rumores com o intuito de ofender a honra, a imagem ou a dignidade da pessoa;
- Vigilância excessiva;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

5.1.2 TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio Moral Vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
  - Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
  - Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.
- Assédio Moral Horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- Assédio Moral Misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

CONFIDENCIAL

5.1.3. AÇÕES QUE NÃO CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

A Frescatto não tolera qualquer atitude que possa prejudicar o ambiente de trabalho e está atenta às condutas e atitudes praticadas por todos os colaboradores. Entretanto, cabe ressaltar que algumas atitudes comuns no ambiente de trabalho não são caracterizadas como assédio moral e dependem de um contexto.

- Exigências profissionais e cobranças firmes: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados esperados. No ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral;
- Aumento na carga de trabalho: Dependendo do tipo de tarefa, podem ocorrer períodos com maior carga de trabalho. A realização de horas extras é permitida, desde que esteja de acordo com a legislação e seja por necessidade do serviço. A sobrecarga de trabalho só será considerada assédio moral se for usada para prejudicar um indivíduo específico ou como forma de punição;
- Uso de mecanismos de controle: Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos de controle, como cartão de ponto físico ou eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores e podem ser conferidas e contestadas pela área de Recursos Humanos sempre que for necessário;
- Retorno negativo sobre desempenho: É inerente aos cargos de gestão avaliar se suas equipes estão desempenhando bem ou mal uma determinada tarefa. Caso algum colaborador não atenda às expectativas, o gestor, através de uma conversa individual, pode avaliar negativamente o profissional, o que não é caracterizado como assédio moral, mas sim como uma fragilidade que deve ser corrigida, treinada e aperfeiçoada para que se alcance o resultado esperado;
- Mudança de função: Mudar um colaborador de função não é caracterizado como assédio moral, pois certas necessidades organizacionais dependem da adequação do profissional ao que é esperado para a função e é um dever e direito do gestor de alocar seus recursos quando necessário e da maneira mais produtiva possível.

5.2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

O Assédio Sexual é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O Assédio Sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

5.2.1. AÇÕES QUE PODEM SER CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL

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:

- 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;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- 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.

CONFIDENCIAL

Todo Colaborador que se deparar com umas das situações acima elencadas deve reportar imediatamente por meio do canal da Linha Ética, ou entrar em contato com a equipe de Compliance.

6. LINHA ÉTICA

É essencial que todos abrangidos por esta Política relatem qualquer ato, indício ou situação que viole esta Política, 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
- 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;
- Site: www.ethicspeakup.com.br/frescatto/
- QR Code:

Não é necessário se identificar ao utilizar o canal, 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
Colaboradores	✓ Aderir e cumprir às disposições desta Política; ✓ Assegurar que, em suas relações, os terceiros que agirem em nome e/ou em benefício da Empresa também estejam em conformidade com esta Política; ✓ Reportar sempre os fatos em desacordo com esta política por meio da Linha Ética ou reporte direto à equipe de Compliance.
Gerentes	✓ Responsáveis pela implementação destas diretrizes dentro de suas respectivas áreas.
Comitê de Auditoria Interna e Compliance	✓ Aprovar, anualmente, as revisões desta política e zelar pelo contínuo aperfeiçoamento das práticas de Compliance; ✓ Exercer o papel de instância superior na arbitragem de dúvidas ou conflitos de interpretação das disposições desta política; ✓ Aprovar e monitorar os resultados em relação à aderência desta política; ✓ Garantir o cumprimento desta política; ✓ Zelar pelo contínuo aperfeiçoamento das práticas de Compliance;
Diretorias	✓ Aplicar e monitorar o cumprimento desta política em todas as situações que envolvam a prática de Assédio Moral e Sexual; ✓ Assessorar os funcionários, sempre que requerido, com esclarecimento de assuntos relacionados a esta Política.
Gerência de Compliance	✓ 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; ✓ Reportar desvios identificados aos respectivos Comitês de Ética e Compliance do Grupo; ✓ Verificar o cumprimento efetivo das diretrizes estabelecidas nesta política.

CONFIDENCIAL

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.
01	Janeiro/2025	Atualização tópicos: 3; 5.1; 5.1.1; 5.1.2.; 5.1.3 e 5.2.

CONFIDENCIAL