POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

1. OBJETIVO

A Empresa **FERROPEL COMERCIAL LTDA EPP,** pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº. 54.585.567/0001-04, com sede na Rua Fluorita, nº. 536/556 – Jardim São Fernando – CEP 13.454-270 – Santa Barbara D'Oeste – Estado de São Paulo, não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio. Por isso, adotamos uma **Política Antiassédio e Antidiscriminação** para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho.

2. RESPONSABILIDADES

2.1 Esta Política se aplica a todos os profissionais da empresa **FERROPEL COMERCIAL LTDA EPP** independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação. Estão abrangidas no conceito de profissionais as seguintes categorias: funcionários, líderes ou dirigentes. Doravante, todos serão denominados apenas de colaboradores.

2.2 O cumprimento das Políticas, normas e procedimentos instituídos é obrigatório em todos os setores da empresa **FERROPEL COMERCIAL LTDA EPP**, tanto administrativas quanto operacionais, como também nas dependências das empresas para as quais prestamos serviços, durante o horário de trabalho.

2.3 Essa Política segue amparada pela Norma Regulamentadora da CIPA, a nova NR 5, por meio da Portaria MTP n° 422/22, qual fora convertida em Lei n° 14.457/2022.

3. FUNCIONAMENTO

3.1 VIOLAÇÕES DA POLÍTICA

As normas e procedimentos tratados nesta Política poderão ser objeto de auditoria quanto ao seu efetivo emprego e eficácia. Violar as diretrizes desta Política é falta grave. Por isso, as violações acarretarão a aplicação de medidas disciplinares. As penalidades poderão incluir eventual desligamento da Empresa por causa justificada.

3.2 NOTIFICAÇÕES

Notificar irregularidades com o cumprimento das diretrizes desta Política é fundamental para que a empresa **FERROPEL COMERCIAL LTDA EPP** possa determinar adequadamente se há um problema grave que precisa ser resolvido.

Por essa razão, todos os colaboradores têm a obrigação de informar fato ou suspeita de violação desta Política, bem como qualquer evento que coloque em risco a reputação da Empresa ou incidentes relacionados. Nessas situações, entre em contato imediatamente com o Departamento de Recursos Humanos.

3.3 INFORMAR DE MANEIRA HONESTA

Informar de maneira honesta significa que o colaborador acredita ou suspeita de boa-fé que diretrizes desta Política Anticorrupção foram violadas mesmo que não seja possível confirmar uma violação real.

Registrar uma denúncia para retaliar outro indivíduo, com o objetivo de obter vantagens em um conflito pessoal ou assediar e intimidar, é desonesto. Informar de maneira desonesta viola os objetivos do Código de Conduta Pessoal e Profissional da empresa FERROPEL.

Se o colaborador acredita que está sofrendo retaliação por parte de alguém, deve imediatamente informar a situação para o departamento de Recursos Humanos através dos canais que serão informados nesse documento.

3.4 CONFIDENCIALIDADE

Toda informação recebida será tratada com confidencialidade e o autor terá sua identidade preservada, exceto quando de outra forma autorizada pelo próprio autor da denúncia ou pelo ordenamento jurídico vigente. Nenhuma retaliação ao colaborador será aplicada por se reportar em boa-fé.

3.5 COMPROMISSO DE NÃO RETALIAÇÃO

Não consentimos com a retaliação contra qualquer colaborador que relatar de boa-fé fato ou suspeita de violação desta Política, nem tampouco iremos tolerar a retaliação contra qualquer pessoa que participe de uma investigação. A retaliação será objeto de apuração e, caso seja configurada a conduta, o colaborador que a tiver praticado será penalizado com a medida disciplinar aplicável.

3.6 APURAÇÃO E PENALIDADES

Comprovada a violação, os colaboradores envolvidos receberão sanção compatível com a gravidade e frequência da ocorrência, que poderá incluir demissão por justa causa, em conformidade com a Legislação vigente e as normas da Empresa. Quando as violações também forem violações da Lei, isso poderá resultar em multas, penalidades, processos criminais ou outras medidas legais impostas por um órgão do governo ou um tribunal, de acordo com a gravidade da ocorrência e a legislação aplicada.

4. VIGÊNCIA

A presente Política entra em vigor a partir de 21 de março de 2023 e seguirá válida até a próxima revisão.

5. DIRETRIZES

5.1 O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério pela empresa **FERROPEL COMERCIAL LTDA EPP** e, por isso, comportamentos abusivos que possam vir a ser interpretados como discriminação, assédios moral e sexual ou qualquer outro tipo de abuso e desrespeito não são tolerados. Para evitar mal-entendidos, é importante esclarecer os conceitos envolvidos:

▪ A DISCRIMINAÇÃO é o ato de fazer distinção social, isto é, colocar à parte por diferença, seja por gênero, raça, cor, opção sexual, idade, deficiência ou característica étnica, cultural ou religiosa.

▪ O ASSÉDIO MORAL é a exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

▪ O ASSÉDIO SEXUAL no local de trabalho consiste em cantadas explícitas ou insinuações constantes e repetitivas, de cunho sensual ou sexual, não desejadas pela outra parte. Ou seja, é “forçar a barra” para conseguir favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém, por exemplo, promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça para constranger a outra parte.

5.2 O assédio sexual pode se apresentar de várias maneiras, todas elas inaceitáveis, como descrito nos exemplos a seguir:

▪ Fazer contato físico inapropriado incluindo, por exemplo, uma massagem no pescoço que, embora seja inocente, não seja desejada pela outra parte.

▪ Mostrar objetos, fotos e figuras com conotação sensual ou sexual.
▪ Enviar mensagens eletrônicas com conteúdo ofensivo ou sexual, sejam fotos, imagens ou textos.
▪ Fazer convites para relacionamento sexual.
▪ Comportamentos ou insinuações de caráter sexual, pedidos de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas de natureza sexual.
▪ Conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro colaborador, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

5.3 Qualquer colaborador que sofra discriminação, assédio ou outro tratamento injusto deve imediatamente informar o Departamento de Recursos Humanos.

5.4 Caso os supervisores sejam os primeiros a serem informados, devem orientar o colaborador a encaminhar a reclamação de imediato aos departamentos acima.

5.5 Todas as notificações serão investigadas prontamente, e todas as informações obtidas serão mantidas em sigilo e reveladas somente na medida necessária para investigar e resolver o assunto de modo eficaz.

5.6 Casos confirmados de assédio resultarão em ação disciplinar, que poderá incluir demissão por causa justificada.

5.7 Não consentimos com a retaliação contra qualquer empregado que denuncie um caso de assédio ou discriminação, nem tampouco iremos tolerar a retaliação contra qualquer pessoa que participe de uma investigação. A retaliação levará a ação disciplinar, que poderá incluir demissão.

6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Relatos, dúvidas e sugestões referentes a qualquer norma e procedimento desta Política devem ser encaminhados diretamente ao Departamento de Recursos Humanos:

Email: contato@ferropel.com.br

Telefone e Whatsapp: (19) 9 8722.6667