

## **POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS GRUPO FRAMEPORT**

Ao longo dos anos, o Grupo Frameport é referência na fabricação de portas, seguindo e respeitando os princípios legais de sustentabilidade ambiental, econômica e social, com atenção especial para as pessoas, buscando crescimento, realização e melhoria contínua de sua equipe, para isso, foi criada a Política de Direitos Humanos Frameport com o compromisso de criar e zelar pela plena integração no ambiente e relação de trabalho de todas as partes interessadas. A Frameport se compromete com os seguintes princípios de Direitos Humanos:

-Cumprir as normas e leis de Direitos Humanos e orientar os colaboradores para informar casos de resistência ou não cumprimento do exposto, pois o objetivo é um tratamento equilibrado e justo para todos.

-Buscar com que todos sejam responsáveis e que a verdade prevaleça em nossas relações, contamos com a parceria na divulgação e consolidação dessa cultura e que nossos hábitos possam ser difundidos para as famílias e para a sociedade que vivemos.

- Propiciar a inclusão de pessoas com deficiência. Independentemente da obrigação prevista em lei.

-Dar atenção especial para prevenção e ou erradicação de eventuais focos de doenças ocupacionais.

-Garantir aos colaboradores que venham a ter incapacidade que iniba a sua atividade profissional, proporcionando a possibilidade de novas oportunidades de trabalho internamente.

-Fazer com que os colaboradores não usem seu cargo como meio de obter favorecimento para si ou para outros.

-Vedar a prática de agiotagem ou qualquer tipo de atividade em que alguém, de alguma forma obtenha proveito sobre outras pessoas.

-Coibir e impedir qualquer forma de trabalho escravo ou infantil nos termos dos direitos e deveres individuais e coletivos previstos na Constituição Federal.

-Garantir ao colaborador a liberdade de optar ou não pela associação no sindicato da categoria.

- Não praticar, permitir, ignorar ou tolerar qualquer tipo de abuso/assédio moral ou sexual para com quem seja, superiores, subalternos, colegas, conhecidos ou terceiros, em qualquer circunstância, obedecendo às disposições legais.

-Divulgar a Política de Direitos Humanos para todos os colaboradores e parceiros. Qualquer dúvida, reclamações ou sugestão, enviar para o e-mail: [rh@frameport.com.br](mailto:rh@frameport.com.br) assunto será tratado no mais absoluto sigilo.

## **POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO FRAMEPORT**

O Grupo Frameport proíbe expressamente qualquer discriminação ou assédio baseado em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual. Identidade de gênero, nacionalidade, idade, presença, de deficiência, gravidez, informação, genética, estado civil, porte ou condição social, inclusive com relação as contratações e promoções. A empresa não irá tolerar nenhuma forma de assédio contra qualquer empregado, por parte de pessoas de dentro ou fora da organização. Isso inclui pessoas com as quais um empregado venha interagir em razão de suas responsabilidades, incluindo doadores, voluntários, partes contratantes, parceiros de negócios ou prestadores de serviços.

Se um empregado da Frameport tiver preocupações em relação a interagir com determinada pessoa, este deverá informar imediatamente a um supervisor ou a setor de Recursos Humanos.

Será expressamente proibido:

- Insultos
- Ameaças
- Intimidações, atos de hostilidade, grosserias ou piadas explícitas
- Assédio moral e sexual
- Materiais gráficos ou escritos que rebaixem ou mostrem hostilidade, aversão ou desrespeito em relação a uma pessoa ou grupo e sejam afixados em paredes ou em qualquer outro lugar nas dependências da empresa, compartilhados verbalmente ou circulados entre colegas de trabalho ou terceiros afiliados a Frameport por e-mail, telefone (incluindo mensagem de voz), mensagens de texto, WhatsApp, blogs, redes sociais ou outros meios.

## **PROCEDIMENTOS DA POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO FRAMEPORT**

Pessoas que acreditem que foram vítimas ou que outras pessoas tenham sido vítimas de condutas proibidas por esta política ou que tenham testemunhado tais condutas, devem prontamente discutir suas preocupações com qualquer supervisor ou Departamento de Recursos Humanos.

A empresa solicita que as pessoas que acreditam terem sido sujeitas a tais condutas, avisem ao ofensor que seu comportamento não é bem vindo e solicitem a interrupção de tais condutas. Frequentemente, apenas essa ação é suficiente para resolver o problema. Reconhecemos, contudo, que a pessoa pode preferir dar seguimento a questão por meio de procedimentos de reclamação.

A Frameport incentiva a pronta notificação de reclamações ou preocupações de modo que ações possam ser tomadas antes que a tensão nas relações se torne irreparável. Assim, apesar de não haver um período de notificação estabelecido para assédio ou discriminação percebido, a intervenção precoce é fortemente encorajada.

Qualquer alegação de assédio, discriminação ou retaliação reportada, será prontamente investigada. A investigação poderá incluir entrevistas individuais com as partes envolvidas e quando necessário, com pessoas que possam ter observado a conduta alegada ou que possam ter qualquer outro conhecimento relevante. A confidencialidade será mantida por todo o processo investigativo, de maneira compatível com uma investigação adequada e uma ação corretiva apropriada. A retaliação contra qualquer pessoa que relatar assédio ou discriminação ou que participar de uma investigação, é uma violação séria desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, será sujeita a ações disciplinares.

Más condutas que constituem assédio, discriminação ou retaliação deverão se submeter a ações disciplinares até inclusive a rescisão.

Qualquer pessoa que fizer reclamações de assédio, discriminação ou retaliação falsas ou de má-fé também será sujeita a ações disciplinares.

Todos os colaboradores deverão participar obrigatoriamente de um treinamento de combate a assédio e discriminação, que será oferecido pela empresa.

## **REGULAMENTO DO PROGRAMA DE OUVIDORIA INTEGRANTE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA FRAMEPORT**

**Art. 1 – DA JUSTIFICATIVA** – Sabendo que a comunicação entre os colaboradores com a empresa é essencial, entende-se a necessidade de distribuir algumas caixas de ouvidoria para que os mesmos possam nelas depositarem suas queixas, bem como sugestões de melhorias. Desse modo a empresa poderá conhecer tais informações e, buscando resolver essas questões, promover a qualidade de vida de seus colaboradores.

**Art. 2 – DOS OBJETIVOS** – O objetivo do programa é permitir aos colaboradores um canal de comunicação no qual possam se expressar e contribuir ou manifestar opinião sobre a empresa.

**Art. 3 – DOS RESPONSÁVEIS** – Fica responsável pela coleta e administração das sugestões/queixas o setor de Recursos Humanos da empresa.

**Art. 4 – DA COLETA DE INFORMAÇÕES:** a coleta das informações ocorrerá quinzenalmente, de modo que o líder trará até a empresa a caixa que terá seu cadeado aberto pelo setor de RH, permanecendo com estas as chaves.

**Art. 5 – DOS CRITÉRIOS DA OUVIDORIA** – Serão consideradas todas as informações depositadas nas caixas, bem como, sugestões e queixas que serão analisadas para implantação e resolução. Não há um número estabelecido de depósitos nas caixas para cada colaborador. Não serão consideradas informações que caracterizem fofocas, ou seja, que desviem o objetivo do programa, sendo estas descartadas no ato da coleta.

**Art. 6 – DOS RELATÓRIOS** – Mensalmente um relatório contendo as informações coletadas será emitido e repassado a direção da empresa para análise. As informações depositadas (bilhetes) serão armazenadas no RH por um período de 6 meses, sendo após esse período incineradas.

**Art. 7 – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS** – Os casos omissos relativos a este regulamento e demais situações a ele inerentes, serão resolvidos pela direção da empresa e responsáveis pelo programa, conforme assina abaixo:

## **POLÍTICA ASSÉDIO MORAL/ SEXUAL NO TRABALHO**

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a sua jornada de trabalho, geradas tanto por superiores como colegas de trabalho.

### **O que é Assédio Moral?**

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticadas por qualquer colaborador, independentemente de sua função. Trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a empresa e o ambiente de trabalho.

A Violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos, interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida.

### **O que é Assédio Sexual?**

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. 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 promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou ainda, em forma de chantagem.

Essa pressão tem componentes de externa violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos, etc.

O assédio pode haver de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Formas de assédio sexual:

Chantagem: é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Intimidação: intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art.216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Além disso, a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art.482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

É expressamente proibida a prática de ambos os assédios na empresa.

Nos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho serão aplicados os seguintes procedimentos:

- Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas;
- Avaliar a situação através de ação integrada entre as áreas de Recursos Humanos, CIPA e SESMT;
- Buscar modificar a situação, reeducando o agressor;
- Não sendo possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o agressor, inclusive sua demissão, se necessário;
- Oferecer apoio médico e psicológico ao colaborador assediado.