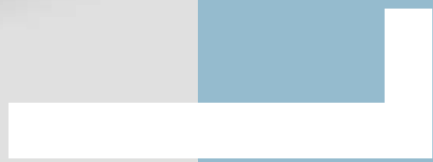




Cartilha de Comportamentos **Inegociáveis**



Inegociáveis

ASSÉDIO MORAL

Condutas abusivas e repetitivas, que expõe a situações de humilhação, constrangimento e desrespeito de forma prolongada, comprometendo a dignidade e integridade psicológica.

CORRUPÇÃO

Dar, oferecer, prometer, receber ou viabilizar pagamento, algo de valor ou benefícios em relações com agentes públicos ou privados para obter vantagem indevida.

DESVIOS

Uso indevido de recursos financeiros, materiais ou serviços da empresa para benefícios próprios ou para fins não autorizados.

ASSÉDIO SEXUAL

Comportamento de cunho sexual, sem consentimento, que pode envolver chantagem ou constrangimento.

DISCRIMINAÇÃO

Tratar alguém de forma injusta ou desigual, excluindo, inferiorizando ou restringindo, com base em raça, cor, etnia, sexo, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra condição.

FRAUDES

Ações intencionais e desonestas feitas para enganar e tirar vantagem ou prejudicar outra pessoa.



INEGOCIÁVEIS

1. Assédio Moral

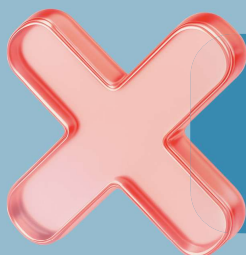
O que é:

Assédio Moral é qualquer **comportamento abusivo, repetitivo e prolongado**, praticado por superiores hierárquicos ou colegas, que expõe alguém a **situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias**, comprometendo sua dignidade, integridade emocional ou profissional.

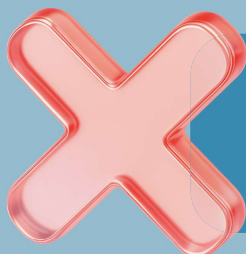
Fique ligado:

Ignorar ou isolar deliberadamente um colaborador, deixando-o ocioso, na “geladeira”, ou excluir sistematicamente alguém de interações e decisões pode caracterizar assédio moral.

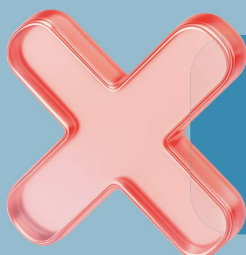
Exemplos práticos de Assédio Moral



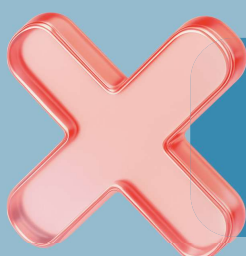
“Você sempre faz tudo errado, é impossível confiar em você para qualquer coisa.”



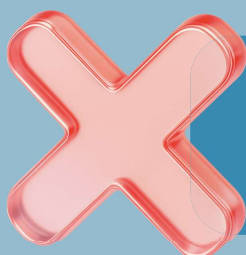
“Essa é a pior ideia que já ouvi, como alguém pode ser tão incompetente?”



“Não quer fazer? Minha caixa de e-mails está cheia de currículos!”



Atribuir apelidos pejorativos ou fazer brincadeiras ofensivas sobre a performance de alguém.



“Cale a boca que eu estou falando!”

Mas afinal, o que **não** é assédio moral:

- **Comportamento isolado ou pontual:** Pode ser inadequado, mas não configura assédio moral se não houver repetição e prolongamento dos comportamentos.
- **Cobranças respeitosas de desempenho:** Exigir que o trabalho seja cumprido de forma eficiente, com qualidade e no prazo e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças sobre nossas atividades. Estão dentro da normalidade e fazem parte da função gerencial.
- **Feedbacks construtivos:** Avaliações e críticas que visam ao desenvolvimento profissional, desde que não exponham ou causem uma situação humilhante para a pessoa avaliada, não configuram assédio moral.
- **Conflitos ou divergências respeitosas:** Discussões técnicas ou discordâncias pontuais são naturais em ambientes colaborativos.



INEGOCIÁVEIS

2. Assédio Sexual ou Importunação Sexual

O que é:

Ato de natureza sexual, **sem consentimento, que gera constrangimento, intimidação, chantagem ou uso indevido de poder**, ainda que ocorra uma única vez.

Oferecer vantagens (promoção, aumento salarial ou tratamento especial) ou ameaçar represálias e demissões em troca de favores sexuais. Pode ocorrer presencialmente ou por meios digitais, por mensagens, e-mails, gestos, cantadas, piadas e insinuações de forma explícita ou sutil.

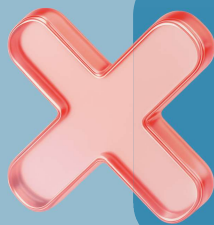
Exemplos práticos de Assédio Sexual ou Importunação Sexual



“Você está gostosa demais com essa calça, não consigo me concentrar”.



“Se você sair comigo, consigo sua promoção. Ou espera pra ver se você cresce nessa empresa.”



Toques indesejados, massagem nos ombros, beijar, acariciar, beliscar, agarrar, esfregar, fazer cócegas, encostar ou exibir partes íntimas sem a permissão da outra pessoa.



“Parabéns pelo seu trabalho, você tem muito conhecimento nessa atividade.”



“Gosto muito de trabalhar com você. Está sempre disposta a ajudar.”

Fique ligado: Consentimento Importa!

Consentimento não é ausência de resistência.

Se a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento, é consentimento? NÃO.

O consentimento deve ser **consciente, claro e livre**, expressando claramente a vontade da pessoa e pode ser revogado a qualquer momento.

Na Fictor Alimentos:

Relacionamentos entre colaboradores são permitidos, desde que haja **consentimento entre as partes** e sejam respeitadas as regras de Conflito de Interesses da companhia, conforme nosso **Código de Ética, Integridade e Conduta**.

Embora seja importante manter o ambiente de trabalho profissional e respeitoso, é possível que ocorram flertes leves e amigáveis, desde que sejam consensuais e não interfiram no bem-estar dos colegas.

Mesmo assim, devemos lembrar que o flerte no local de trabalho pode ser interpretado de maneiras diferentes por diferentes pessoas.

Por isso, tenha sempre cautela e considere o contexto e a relação que você tem com a outra pessoa.

O respeito vem em primeiro lugar!



Saiba diferenciar:

Paquera:

Acontece com o consentimento de ambas as partes, manifestada por meio de troca de olhares, sorrisos e conversa. É uma tentativa legítima de tentar criar conexão entre duas pessoas, desde que não cause desconforto ou constrangimento a nenhuma das partes envolvidas.

Assédio Sexual:

É caracterizado por comportamentos indesejados de natureza sexual, com o objetivo de obter favores sexuais, especialmente quando há **uso de posição hierárquica ou de poder, intimidação ou chantagem**. A vítima geralmente se sente coagida, intimidada ou constrangida, mesmo que o ato ocorra apenas uma vez. **É crime!**

Importunação Sexual:

É a prática de atos de cunho sexual, sem consentimento, dirigidos a outra pessoa, com a finalidade de satisfazer o desejo sexual próprio ou de terceiros. Esses atos podem ocorrer independentemente de vínculo hierárquico e incluem comportamentos como toques não autorizados, comentários lascivos, olhares invasivos ou envio de conteúdos inapropriados. Importante destacar que a importunação pode ocorrer mesmo entre colegas da mesma equipe, fornecedores, clientes ou visitantes, e não exige repetição para ser caracterizada. **É crime!**

INEGOCIÁVEIS



3. Discriminação

O que é:

Tratar alguém de forma desigual, injusta ou excludente com base em características pessoais como raça, cor, etnia, idade, deficiência, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, entre outras.

No geral, as formas de discriminação envolvem antipatia, rejeição, tratamento desfavorável, piadas, ofensas, deboche e exclusão. Também acontece por meio de violência física.

Formas comuns:

Racismo

Ocorre quando há qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentados na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica de uma pessoa.

Por exemplo, quando uma pessoa não é selecionada para uma vaga por ter o cabelo crespo ou, após ser selecionada, sugerirem mudança de aparência alegando que o cabelo não é adequado para o ambiente corporativo.

Discriminação por orientação Afetivo-Sexual ou Identidade de Gênero ou LGBTFOBIA:

Ocorre quando há exclusão ou tratamento hostil a pessoas LGBTQIAPN+.

Pode acontecer pelo desprezo em relação à identidade da pessoa ao não chamá-la pelo seu nome social ou exclusão de uma pessoa em processo seletivo em razão de possível rejeição dentro da empresa.

Machismo

Acontece por meio de comportamentos, opiniões e sentimentos que reforçam a desigualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres.

Capacitismo

É a discriminação em razão de alguma deficiência. Acontece, por exemplo, quando pessoas com deficiência são excluídas de atividades comuns a todos, como reuniões ou atribuições de tarefas complexas.

Etarismo

É toda forma de discriminação em razão da idade. Afirmarções como “é melhor deixar essa tarefa para alguém mais ágil” ou “você não vai conseguir acompanhar as demandas, pessoas mais velhas não conseguem usar tecnologia” são exemplos de falas etaristas.

Exemplos práticos de **Discriminação**



“Essa atividade é pesada demais para uma mulher.”



“Não precisa chamar pra reunião. Ele é surdo mesmo. Não vai entender nada.”



“Ela já está perto de se aposentar, nem vale a pena investir em treinamento.”



“Seu cabelo é muito armado, tente algo mais profissional.”



“Prefiro um homem para essa vaga, é mais firme e menos emocional na tomada de decisão.”



“Não vou chamar essa pessoa de ‘ela’, nasceu homem e ponto.”



“Vai ter que dividir o vestiário com a gente? Isso é um absurdo.”



“Essa vaga é para gente jovem, precisa de alguém com energia.”



“Essa vaga é para gente jovem, precisa de alguém com energia.”

INEGOCIÁVEIS



4. Corrupção

O que é:

Corrupção é qualquer ato de oferecer, prometer, solicitar, aceitar ou receber **vantagens indevidas**, como dinheiro, presentes, favores, viagens ou qualquer outro tipo de benefício, **com a intenção de influenciar decisões, obter benefícios pessoais ou para terceiros, favorecer alguém de forma indevida, omitir informações relevantes ou manipular resultados.**

Essas práticas podem acontecer em diferentes contextos, tanto nas relações com agentes públicos, como fiscais, servidores e autoridades, quanto em relações privadas, como com fornecedores, clientes ou parceiros de negócio.

Exemplos práticos de **Corrupção**



Pagar um fiscal para “acelerar” uma liberação de obra ou licença.



Disfarçar um suborno sob forma de doação ou patrocínio institucional.



Oferecer um kit premium por “cortesia” a um servidor público antes ou após uma reunião ou fiscalização.



Prometer uma vaga de emprego ao parente de um agente público em troca de benefícios contratuais.



Aceitar um “presente” de fornecedor para favorecer sua empresa em uma concorrência.

INEGOCIÁVEIS



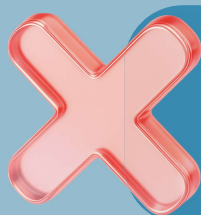
5. Fraude

O que é:

Fraude é qualquer **ato intencional de enganar, omitir ou manipular informações** com o objetivo de **obter vantagem indevida para si ou para terceiros**, causar prejuízo financeiro ou reputacional à empresa, ou induzir alguém ao erro.

Pode ocorrer em qualquer nível hierárquico e envolver colaboradores, fornecedores, clientes ou outros parceiros.

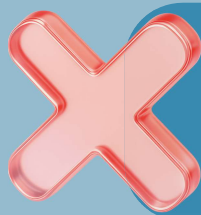
Exemplos práticos de Fraude



Direcionar processos de compra para beneficiar fornecedor específico, aceitar “comissão” para aprovar proposta ou simular concorrência com orçamentos falsos.



Falsificar assinaturas, criar contratos falsos, adulterar laudos técnicos ou certificados.



Alterar notas fiscais para aumentar reembolsos, manipular dados de faturamento para atingir metas, criar despesas fictícias.



Falsificar registros de horas trabalhadas, inserir dados falsos em sistemas para liberar pagamentos ou entregas, manipular relatórios de produção para esconder falhas.

Fique ligado:

A racionalização na fraude

A racionalização é o processo interno pelo qual a pessoa tenta convencer a si mesma de que o ato fraudulento é aceitável.

Essas justificativas não tornam o ato menos grave, não eliminam a responsabilidade e podem trazer consequências severas, como demissão por justa causa, rescisão contratual, ações judiciais, perdas financeiras e danos irreversíveis à reputação.

“Só estou pegando emprestado, depois eu devolvo.”

“A empresa lucra muito, não vai fazer falta.”

“Trabalho demais e não sou valorizado, mereço essa compensação.”

“Estou ajudando a atingir a meta da equipe, é pelo bem de todos.”

“Isso é normal no mercado, todo mundo faz.”

INEGOCIÁVEIS



6. Desvios

O que é:

Uso indevido, não autorizado ou ilegal de recursos da empresa, sejam eles financeiros, materiais, humanos, tecnológicos ou de informação, para benefício próprio ou de terceiros.

O desvio pode ser intencional ou resultar de negligência, mas, em ambos os casos, gera prejuízos e compromete a integridade da organização.

Essa prática pode ocorrer de forma isolada ou repetida e é grave, independentemente do valor ou do bem envolvido.

Exemplos práticos de **Desvios**



Utilizar recursos de caixa, cartões corporativos ou contas da empresa para despesas pessoais.



Retirar peças, ferramentas, equipamentos ou produtos para uso próprio ou venda sem autorização.



Usar veículos, máquinas ou equipamentos da empresa para atividades particulares.



Alocar funcionários para atividades pessoais.



Extrair dados confidenciais para uso particular ou repasse a terceiros.



Aproveitar licenças de softwares corporativos para projetos pessoais, instalar programas não autorizados, usar servidores da empresa para armazenar arquivos particulares.



NO

Canal de
Denúncias e
Acolhimento

CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

É fácil.
É confidencial.
É seguro.

O Canal de Denúncias e Acolhimento está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, para que **colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes, investidores e qualquer cidadão** possam registrar, de forma segura e sigilosa:

- **Denúncias de violações** ao Código de Ética, Integridade e Conduta, às políticas internas, leis e regulamentos aplicáveis, incluindo temas como assédio, discriminação, corrupção, fraude, suborno, violação à privacidade e outros desvios éticos;
- **Solicitações de escuta e acolhimento**, especialmente em situações sensíveis que envolvam sofrimento ético, dilemas morais, conflitos de valores ou impactos à saúde mental no ambiente de trabalho.

Os relatos e acolhimentos podem ser feitos de forma **anônima ou identificada**, conforme a preferência do manifestante.

Mas, independente de ser anônimo ou não, todos os relatos e acolhimentos são tratados com **confidencialidade, imparcialidade e responsabilidade**, com total **proteção contra qualquer forma de retaliação**, represália, intimidação ou constrangimento contra quem utilize o canal para relatar irregularidades, colaborar com investigações internas ou para acolhimento psicológico.

CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

É fácil.
É confidencial.
É seguro.

O Canal de Denúncias e Acolhimento é operado por **empresa independente e especializada — Be Compliance** — assegurando total independência, sigilo e imparcialidade.

Como acessar:



Website - Formulário Digital:
<https://fictoralimentos.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.



Telefone: 0800.0004.410 — atendimento de segunda a sexta-feira (exceto feriados), das 9h às 18h. (Inclui suporte psicológico e acolhimento emocional, quando necessário).

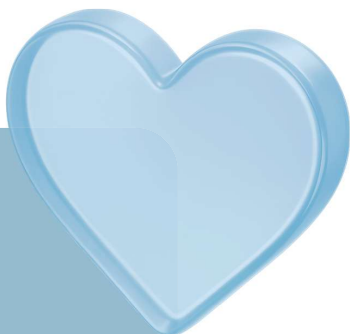


Ao final do relato, será gerado um **número de protocolo confidencial**. A guarda desse número é fundamental, pois é por meio dele que o denunciante poderá acompanhar o andamento da apuração.

Importante: Para não afetar a confidencialidade, não revele ou compartilhe com outras pessoas que você fez uma denúncia, nem o conteúdo dela!

CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

É fácil.
É confidencial.
É seguro.



Suporte psicológico e escuta qualificada

Como parte do compromisso com o bem-estar integral das pessoas, a **Fictor Alimentos** oferece, por meio do número **0800.0004.410**, atendimento especializado em acolhimento psicológico.

Esse serviço é conduzido por **psicólogos treinados e capacitados**, preparados para oferecer uma escuta empática, qualificada e sem julgamentos. Está disponível para situações de **estresse, ansiedade, esgotamento emocional, dificuldades de relacionamento** ou outras questões emocionais vivenciadas no contexto profissional.

Esse suporte não substitui acompanhamento clínico, mas representa uma **rede de cuidado inicial, segura e acolhedora**, acessível a todos os públicos do canal.

Abertura do Relato

Para viabilizar uma apuração eficaz, inclua, sempre que possível:

- **O que aconteceu** (descrição do fato);
- **Quem está envolvido** (nomes, cargos, relações);
- **Quando ocorreu** (data ou período);
- **Onde aconteceu** (local, área, unidade);
- **Como a situação se deu** (método ou dinâmica);
- **Por que você acredita que ocorreu** (motivações percebidas, se houver);
- **Testemunhas ou evidências** (nomes, documentos, e-mails, imagens etc.).

Mesmo que não tenha todas as informações, **seu relato é importante**. Cada detalhe pode fazer diferença.

PROCESSO DE APURAÇÃO



As denúncias são inicialmente recebidas pela plataforma independente e encaminhadas para empresa externa e especializada, que irá analisar e conduzir as apurações, garantindo total imparcialidade.



Ao final da apuração são gerados relatórios conclusivos. Em caso de confirmação das denúncias, ou seja, sendo procedentes ou parcialmente procedentes, serão deliberados pela administração da Companhia planos de ação específicos e medidas proporcionais à gravidade e ao impacto do desvio.



É estritamente proibida qualquer forma de retaliação, represália, intimidação ou constrangimento contra quem utilize o canal para relatar irregularidades ou colaborar com investigações internas. A violação dessa diretriz constitui falta grave, sujeita a sanções disciplinares rigorosas.

A cultura da Fictor Alimentos
é construída por cada um de nós
**em cada atitude, em cada
silêncio, em cada decisão.**



Fictor ➤ **Alimentos**