

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA FOCA

“Construindo relações profissionais sólidas e com fidelidade.”



CÓDIGO DE CONDUTA

ÉTICA FOCA

Sumário

1. CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA FOCA	2
2. NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA ESTÁ ALICERÇADO EM NOSSA MISSÃO E VALORES	3
3. PRINCÍPIOS DE CONDUTA	4
4. DIREITOS.....	6
5. DEVERES.....	7
6. FORNECEDORES.....	9
7. CLIENTES	10
8. CONDUTAS NÃO TOLERÁVEIS	11
9. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	13
10. MEDIDAS DISCIPLINARES	18
11. OUVIDORIA	19
12. CONFIDENCIALIDADE.....	19
13. TERMO DE COMPROMISSO COM CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA FOCA	20
14. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	22

1. CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA FOCA

- 1.1** O objetivo do presente código de conduta ética é estabelecer as regras e os princípios éticos que norteiam a postura profissional das pessoas que exercem atividades na empresa. As condutas de seus gestores e colaboradores são requisitos fundamentais para manter os valores Foca Mobilidade do Brasil.
- 1.2** Este código expressa o compromisso da Foca e de seus funcionários com a conduta ética em todos seus relacionamentos profissionais e deve guiar as ações e as tomadas de decisão de funcionários e de parceiros da empresa, estabelecendo um ambiente íntegro e saudável, que mantenha os valores de seriedade, transparência e respeito.
- 1.3** Importante lembrar que a responsabilidade pela prática e manutenção desta conduta está nas mãos dos funcionários ligados às operações das atividades da empresa. Portanto, é imperativo que todos conheçam, entendam, apliquem e defendam seus princípios e seus dispositivos no dia a dia de trabalho.

2. NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA ESTÁ ALICERÇADO EM NOSSA MISSÃO E VALORES

2.1 Missão

- a. Produzir, de forma sustentável, equipamentos seguros e eficientes para organizar e facilitar a mobilidade humana e o fluxo de pessoas em ambientes públicos e privados, buscando a satisfação de nossos clientes e parceiros do negócio, o crescimento de nossos profissionais, o retorno aos sócios, o respeito à sociedade e a perpetuação da empresa.

2.2 Valores

- a. Ética em todas as relações;
- b. Responsabilidade Social;
- c. Respeito aos parceiros do negócio;
- d. Estímulo à parceria;
- e. Retorno para nossos profissionais e sócios;
- f. Inovação constante;
- g. Lucro consciente.

3. PRINCÍPIOS DE CONDUTA

3.1 Assegurar igualdade, confiança, lealdade e justiça no trato com os colegas, fornecedores e clientes, reconhecendo e aceitando as diferenças inerentes à diversidade de pessoas que integram a Foca, pautando as relações internas e externas por respeito absoluto ao ser humano.

3.2 Exercer suas atividades com transparência, honestidade e compromisso com a verdade.

3.3 Lições que são caminhos que nos movem:

a. Figura 1:



4. DIREITOS

4.1 A Foca tem como compromisso manter com seus funcionários, um relacionamento baseado em confiança, integridade, comprometimento, respeito e na valorização do ser humano e no desenvolvimento pessoal e profissional.

4.2 Trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental, psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

4.3 Estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões.

4.4 A empresa proporciona condições de desenvolvimento profissional e pessoal, esclarecendo que a busca de autodesenvolvimento é responsabilidade de cada funcionário.

5. DEVERES

5.1 Para assegurar um ambiente de trabalho agradável e seguro, bem como manter a boa convivência entre todos que exercem suas atividades na empresa estão definidos alguns deveres. São eles:

- a. Agir com integridade e reponsabilidade;
- b. Respeitar colegas e parceiros;
- c. Utilizar recursos da empresa de forma adequada;
- d. Cumprir leis e regulamentos aplicáveis;
- e. Seguir diretrizes do Sistema de Gestão da Qualidade Foca Mobility (SGQF);
- f. Os funcionários devem adotar uma postura coerente com os princípios da instituição, quando estiverem falando em nome da Foca ou representando-a;
- g. Tratar colegas, clientes e parceiros de forma cortês, sem preconceitos de qualquer origem, sejam de raça, sexo, cor, idade, orientação sexual, identidade sexual, opções políticas e religiosas ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando-lhes a privacidade e a reputação pessoal e profissional e evitando que interesses de ordem pessoal interfiram nos relacionamentos;
- h. Utilizar os equipamentos, os meios de comunicação e as instalações colocados à disposição exclusivamente para realização de suas atividades profissionais;
- i. Utilizar trajes e linguagem adequados, levando sempre em conta o tipo de trabalho a ser executado;

- j. Observar e seguir as orientações e procedimentos apresentados no Manual do funcionário;
- k. Relatar situações nas quais tenha identificado falta de segurança na empresa e buscar a resolução delas. A gestão deve tratar as preocupações de segurança seriamente, resolvendo os problemas com adequado senso de prioridade;
- l. É imperativo que decisões sobre contratação, promoção, demissão, transferências, advertências, compensação e treinamento devem ser tomadas com base em critérios relacionados ao trabalho, como, por exemplo: formação, experiência, habilidades, desempenho, valores e liderança. Não devem influenciar nas decisões de carreira questões ligadas à raça, cor, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, lugar de origem, deficiência ou vínculos pessoais;
- m. Respeitar todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo aquelas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, à preservação do meio ambiente e responsabilidade social, assim como leis que proíbam o trabalho infantil, subornos ou concessão de vantagens ilegais.

6. FORNECEDORES

6.1 Os fornecedores são parceiros de negócio, portanto, devem ser respeitados os acordos formais e informais. Os Fornecedores são avaliados e monitorados conforme critérios da qualidade, prazo, preço, custo e conduta ética, sendo tratados de forma igualitária e transparente.

6.2 Em qualquer tempo, a Foca buscar incentivar o relacionamento duradouro e de confiança mútua com seus fornecedores, sempre respeitando acordos comerciais, priorizando a negociação.

6.3 A FOCA não pode divulgar situação comercial ou financeira de fornecedores a terceiros.

- a. Não é permitido aos funcionários da empresa solicitar e/ou aceitar ofertas de lazer, presentes ou quaisquer gratificações, bem como serviços particulares ou favores de parceiros de negócio.
- b. Somente é permitido receber brindes corporativos (material promocional para divulgação da marca do fornecedor e para uso da instituição). Os brindes recebidos de fornecedores deverão ser entregues ao setor de compras ou ao setor de recursos humanos a fim de serem destinados para uso interno e/ou para sorteio no final do ano.

7. CLIENTES

7.1 A Foca tem como premissa atender seus clientes com agilidade e profissionalismo, cortesia e eficiência, buscando vínculos duradouros.

7.2 A Foca compromete-se a entregar um produto seguro e alinhado às expectativas do cliente, sempre respeitando o código de defesa do consumidor.

7.3 Dessa forma, a oferta dos nossos produtos deve ser realizada de maneira absolutamente verdadeira. Colaboradores nunca devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

7.4 É proibido ocultar informações que possam vir a prejudicar o cliente, bem como participar de atividades ilegais ou antiéticas com o objetivo de efetuar uma venda, vencer uma concorrência ou estabelecer um contrato.

8. CONDUTAS NÃO TOLERÁVEIS

8.1 Abaixo são apresentadas condutas consideradas não toleráveis, que são **proibidas** aos funcionários e prestadores de serviços durante o contrato de trabalho e estão sujeitas as ações disciplinares que podem ser: advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

- a. Tratar as pessoas com descortesia, desrespeito, agressividade ou praticar atos de violência verbal ou física, desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;
- b. Exercer, na condição de empregado, atividade profissional que gere conflito de interesses com as exercidas pela empresa;
- c. Utilizar-se do cargo ou função com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais para si ou para outrem;
- d. Alterar ou deturpar o teor de documentos vinculados de qualquer forma à empresa;
- e. Utilizar a força de trabalho de funcionários para atendimento de interesse particular;
- f. Apresentar-se nas dependências da empresa embriagado ou sob o efeito de substâncias ilegais;
- g. Utilizar canais de comunicação da Foca para a propagação e divulgação de boatos, pornografia, pedofilia, preconceito de qualquer espécie, incluindo racial, de gênero, idade, de origem, de orientação sexual, de identidade sexual, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

- h. Publicar imagens, textos ou comentários em redes sociais ou quaisquer outros meios, que possam expor negativamente a empresa, sua marca, seus empregados e seus clientes;
- i. Gerar despesas para a empresa, com benefício para si ou para terceiros, referentes a viagens, compras de equipamentos, serviços e outras motivadas por interesses alheios aos interesses de trabalho;
- j. Portar arma de qualquer espécie, no recinto e imediações da empresa e clientes;
- k. Expor a terceiros assuntos de natureza confidencial da empresa e/ou utilizar câmeras fotográficas, de filmagens ou similares nas dependências da empresa;
- l. Operar máquinas e equipamentos sem que esteja devidamente capacitado, treinado e autorizado para isto;
- m. Corrupção, extorsão e apropriação indébita são proibidas por lei, tratando-se de atos ilícitos, portanto é proibido pagar e aceitar suborno ou participar de outras iniciativas ilegais em relações comerciais ou governamentais.

9. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

9.1 Dentre as condutas não toleráveis, é necessário abordar sobre assédio moral, com o objetivo de proporcionar um ambiente seguro a todos os empregados da Foca Mobilidade e evitar que esse tipo de situação ocorra.

Conceitos:

- I. Assédio moral caracteriza-se por conduta abusiva intencional, que atenta contra a dignidade humana, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, e que expõe o trabalhador(a), empregado(a), prestador(a) de serviço ou servidor(a) público(a) à situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, capazes de causar danos a sua saúde e para sua vida, profissional e social, e que tenha por efeito pressionar o(a) trabalhador(a) de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho. O comportamento pode ser por ato, palavras, escrito ou gesto.
- II. Quase sempre vinculado à hierarquia da empresa, é definido pela conduta de empregadores e profissionais que levam à humilhação e ao assédio psicológico dos trabalhadores. Este tipo de delito dificilmente é um fato isolado e pode ocorrer em qualquer nível hierárquico. É caracterizado por se dar de forma proposital, com uma repetição ao longo do tempo, de práticas que humilham o colaborador.
- III. Em certos casos, pode haver o risco ao próprio emprego, mas quase sempre existe uma degradação do ambiente de trabalho. Como no

caso do assédio sexual, existem alguns fatores que caracterizam o assédio moral. Os principais estão abaixo, podendo ser todos ou alguns deles:

- a. Uso de apelidos humilhantes;
 - b. Isolamento físico no trabalho, o que provoca o isolamento social;
 - c. Indiferença;
 - d. Brincadeiras discriminatórias, que normalmente ocorrem de forma sutil;
 - e. Ameaça de dispensa do emprego;
 - f. Criação de comentários infundados, conhecidos como fofocas;
 - g. Uso de frases ou expressões de desprezo.
- IV. Na maioria dos casos, os alvos deste tipo de assédio são as mulheres, pessoas de diferentes etnias, homossexuais e transexuais, além de doentes e acidentados. Depressão, agressividade e falta de estabilidade emocional, podem surgir por conta deste assédio constante.
- V. O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O art. 216-A do Código Penal assim conceitua o assédio sexual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.
- VI. 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.

- VII. A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de pessoas nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.
- VIII. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, assédio sexual é qualquer ato, insinuação, contato físico forçado ou convite impertinente. Além disso, esses atos precisam ser feitos em um dos seguintes contextos:
- a. Humilhar, intimidar ou insultar a vítima;
 - b. Ser uma condição para manutenção do emprego;
 - c. Prejudicar o desempenho da profissional;
 - d. Influenciar promoções;
 - e. Oferecer qualquer possibilidade de troca;
 - f. Desfavorecer a vítima no ambiente de trabalho;
 - g. Fazer a vítima aceitar por medo de repercussões no ambiente de trabalho;
 - h. Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
 - i. Retirar cargos e funções sem motivo justo;
 - j. Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
 - k. Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

- l. Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
 - m. Vigilância excessiva;
 - n. Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
 - o. Advertir arbitrariamente;
 - p. 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.
- IX. De modo a tornar a definição um pouco mais clara, ela é complementada como qualquer conduta de natureza sexual, seja manifestada fisicamente, verbalmente, por gestos ou qualquer outro meio, impostas a pessoas contra a sua vontade, e que cause algum tipo de constrangimento ou viole sua liberdade sexual, ou seja, o assédio sexual não é apenas ato que tenha ligação direta com a vida profissional. Qualquer tipo de ação que tenha alguma conotação sexual e que não seja bem-vindo é considerado assédio sexual.
- X. Além desta definição, especificamente para fins jurídicos, é preciso que haja 4 elementos básicos para caracterizar o assédio sexual:
 - a. Uma vítima e um assediador;
 - b. A conduta do assediador é de cunho sexual;
 - c. A vítima rejeita esta conduta;
 - d. Uma reiteração de atos praticados pelo agente.
- XI. A lei deixa bem claro que o assediador pode ser qualquer pessoa, ou grupo de pessoas, e que podem ocorrer assédios entre pessoas do

mesmo sexo. Por fim, o assédio sexual não ocorre apenas quando existe uma relação de trabalho direta. Por exemplo, também podem ocorrer entre clientes e prestadores de serviço.

- XII. As consequências do assédio sexual podem ocorrer para ambas as partes. Para o assediado, podem ser psicológicas, além de afetar o próprio desempenho do profissional. Por conta disso, o importante é sempre fazer a denúncia.
- XIII. Existem provisões na lei que garantem consequências punitivas para o assediador, tanto nas esferas trabalhistas quanto civis. Em relação às trabalhistas, pode ocorrer a demissão por justa causa. Já no Direito Civil, a ação de crime por delito de assédio sexual pode levar até a detenção de um a dois anos.

10. MEDIDAS DISCIPLINARES

10.1 O não cumprimento ou desrespeito às normas deste código poderá ter como penalidade:



a. Advertência verbal



b. Advertência por escrito



c. Suspensão



d. Dispensa por justa causa

10.2 Conforme a gravidade do ato, as situações não contidas neste Código de Conduta Ética serão resolvidas pela empresa, a seu critério, de acordo com a legislação em vigor.

11. OUVIDORIA

11.1 Qualquer violação ou desrespeito aos princípios contidos neste Código de Conduta Ética deverá ser comunicado por meio do canal de denúncias disponibilizado no site da Foca Mobilidade do Brasil, no link <http://www.foca.com.br>.

12. CONFIDENCIALIDADE

12.1 A empresa assegura o sigilo das informações e o anonimato de todos os que realizarem um relato de violação do Código de Conduta Ética.