



Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento

SUMÁRIO

1	OBJETIVO	2
2	ABRANGÊNCIA	2
3	DIRETRIZES	2
4	REFERÊNCIAS NORMATIVAS	3
5	DEFINIÇÕES	4
6	DIRETRIZES GERAIS DE ATUAÇÃO	6
7	COMUNICAÇÃO	9
8	DISPOSIÇÕES FINAIS	10
9	GLOSSÁRIO	11

1. OBJETIVO

Estabelecer e tornar conhecidas as condutas adotadas pela FUNCEF para prevenir e mitigar ocorrências que possam caracterizar discriminação ou importunação sexual contra o quadro funcional da instituição.

2. ABRANGÊNCIA

Os princípios aqui estabelecidos devem ser seguidos por todo o quadro funcional e pelos integrantes dos planos de benefícios da FUNCEF.

3. DIRETRIZES

- I.** Relações e diálogos sustentados pelo respeito, pela cordialidade e pela urbanidade.
- II.** Transparência e acesso às informações.
- III.** Pronta interrupção de violências.
- IV.** Valorização e acolhimento do quadro funcional.
- V.** Garantia de um ambiente de trabalho seguro e livre de retaliações.
- VI.** Valorização e constante melhoria do relacionamento da FUNCEF com os participantes.

4. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Cada indivíduo tem um valor intrínseco que deve ser reconhecido, garantindo que todas as pessoas sejam protegidas, tratadas com respeito e tenham seus direitos assegurados. Dessa forma, ninguém pode ser submetido a situações que violem ou limitem sua dignidade.

Entre os direitos constitucionais dos trabalhadores, consta a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, a adoção de ações que visem à redução de riscos é um dever constitucional.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): é a principal legislação aplicável à relação entre a Fundação e seus trabalhadores. Entre as diversas obrigações, está o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, incluindo aquelas que tratam da mitigação de riscos à saúde e à segurança, assim como instruir os empregados sobre as precauções para evitar acidentes e doenças relacionadas à atividade laboral.

Direito civil: na relação de trabalho, o empregado que for vítima de discriminação ou de outro crime, como a importunação sexual, durante a atividade laboral e em razão dela, poderá buscar judicialmente a reparação pelo dano moral sofrido.

Lei Complementar nº 109, 2001: a relação entre a Fundação e os participantes é regida por transparência e informação.

Lei nº 7.716/1989: racismo, xenofobia, intolerância religiosa e LGBTQIAfobia, embora sejam conceitos distintos, são formas de discriminação previstas como crimes.

Lei nº 10.741/2003, nos artigos 96 e seguintes: dispõe sobre o etarismo contra pessoas idosas. O Estatuto do Idoso conceitua e estabelece pena para os crimes de discriminação contra pessoas idosas.

Lei nº 13.146/2015, nos artigos 88 e seguintes: o Estatuto da Pessoa com Deficiência conceitua e estabelece pena para os crimes de discriminação contra pessoas com deficiência, como o capacitismo.

Código Penal: os demais atos discriminatórios como machismo, gordofobia, etarismo contra pessoas jovens, entre outros, embora não tipificados no Código Penal, poderão ser considerados crimes se resultarem em ofensas verbais, ameaças, causarem danos físicos ou outras violações e condutas criminosas.

A importunação sexual também é crime, punido com pena de reclusão.

Código de Conduta e Ética da FUNCEF: proíbe a prática de atos de discriminação e assédio sexual, conduta que pode ser semelhante à importunação sexual quando praticada no ambiente de trabalho. Em paralelo, ressalta que as relações internas e externas devem seguir princípios éticos e valores de cidadania, colaboração, cordialidade, diálogo, diversidade, equidade, integridade, respeito, solidariedade, urbanidade, entre outros. da equidade, da integridade, do respeito, da solidariedade, da urbanidade, entre outro.

5. DEFINIÇÕES

ATOS DE DISCRIMINAÇÃO

Atos de discriminação são aqueles que implicam em tratamento desigual e injusto a indivíduos ou grupos com base em características como raça, gênero, idade, orientação sexual, entre outras, resultando em prejuízos e restrição de oportunidades. Veja alguns exemplos.

Racismo: preconceito, discriminação ou antagonismo por parte de um indivíduo, comunidade ou instituição contra uma pessoa ou várias pelo fato de pertencerem a um determinado grupo racial ou étnico tipicamente marginalizado ou a uma minoria.

Xenofobia: preconceito, aversão ou hostilidade contra pessoas estrangeiras ou consideradas diferentes por conta de sua origem, cultura ou nacionalidade. É uma forma de discriminação que pode se manifestar de várias maneiras, como atitudes hostis, violência, discursos de ódio e políticas excludentes.

Intolerância religiosa: falta de aceitação e respeito por práticas e crenças religiosas diferentes das próprias ou pela ausência delas. Pode se manifestar por meio de discriminação, violência ou qualquer ato que viole a liberdade de culto e expressão. Muitas vezes, está ligada ao preconceito e à falta de conhecimento sobre outras culturas e tradições religiosas.

LGBTQIAfobia: preconceito, discriminação ou violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e que pertencem a outras identidades ou expressões de gênero. É um termo abrangente que engloba várias formas de ódio e intolerância direcionadas à comunidade LGBTQIA+.

Etarismo contra pessoas idosas: preconceito e discriminação contra indivíduos ou grupos com base na idade, no caso, idosos. O etarismo se manifesta por meio de estereótipos negativos, atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias que prejudicam a dignidade, a autonomia e os direitos desses indivíduos.

Capacitismo: forma de discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência com base na crença de que esses indivíduos são inferiores, incapazes ou destoam da maioria, de um padrão considerado normal.

CRIMES DE INJÚRIA

A injúria é um crime contra a honra que ocorre quando alguém ofende a dignidade ou o decoro de outra pessoa por meio de palavras ou ações que a humilham ou menosprezam. A injúria não envolve a imputação de um fato específico, como na calúnia ou difamação, mas o ataque direto à autoestima e à autoimagem da vítima. Veja alguns exemplos.

Machismo: comportamento que rejeita a igualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres.

Gordofobia: preconceito, discriminação e estigma direcionados a pessoas gordas ou com excesso de peso com base em estereótipos negativos sobre seus corpos. Essa forma de discriminação pode se manifestar de diversas maneiras, como comentários depreciativos e falta de acessibilidade em espaços públicos e privados.

Etarismo contra pessoas jovens: é o preconceito e a discriminação contra indivíduos ou grupos com base na idade, no caso, jovens. O etarismo se manifesta por meio de estereótipos negativos, atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias que prejudicam a dignidade, a autonomia e os direitos desses indivíduos.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Praticar ato libidinoso contra alguém com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Essa conduta é punida com pena de reclusão e inclui ações como apalpar, beijar à força, ejacular em público, entre outros atos que busquem satisfação sexual sem a anuência da vítima. Não exige violência física ou grave ameaça para caracterizar crime, ao contrário do estupro, e pode ocorrer entre quaisquer pessoas, independentemente de sexo, gênero, relação de trabalho ou hierarquia.



6. DIRETRIZES GERAIS DE ATUAÇÃO

Será criado, pela **Coordenação de Relacionamento e Atendimento aos Participantes (CORAP)**, um mecanismo de registro de atendimentos para todas as ocorrências de discriminação, crimes de injúria e importunação sexual, o que possibilitará a emissão de relatórios de acompanhamento no futuro.

Deverá ser mantido o registro adequado das ocorrências, com todos os arquivos escritos, áudios, vídeos e dados de acesso ao prédio disponíveis. Tal medida visa à preservação de provas, que podem ser utilizadas caso a vítima queira acionar judicialmente o autor do crime ou caso o autor do crime queira acionar judicialmente a FUNCEF.

ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E CRIMES DE INJÚRIA

1. Ao ser vítima de atos discriminatórios durante o atendimento em qualquer canal de relacionamento da FUNCEF, o empregado deverá advertir o participante ou assistido de que a conduta está violando o Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento, bem como legislações vigentes acerca da não discriminação. Além disso, deve deixar claro que, se nova violação acontecer, o atendimento será encerrado.

1.1. Essa advertência deve ser um comunicado-padrão da FUNCEF, cabendo ao empregado identificar a prática e ler a mensagem.

2. Se o participante ou assistido continuar praticando atos discriminatórios, o empregado deve comunicar que, diante da continuidade da violação do protocolo mesmo após a advertência, o atendimento será encerrado, fazendo isso imediatamente.

3. Os casos devem ser registrados e comunicados à gestão imediata, mesmo que o ato discriminatório cesse após a advertência e quando for necessário encerrar o atendimento.

3.1. Durante a comunicação do ocorrido, o empregado deve receber apoio e acolhimento. Se a gestão imediata identificar a necessidade, deve ser encaminhado à Coordenação de Pessoas (COPES) para ter atendimento e acompanhamento psicológico.

3.2. A orientação jurídica especializada da Gerência Jurídica (GEJUR) será disponibilizada para informações e orientações, com apoio para registro de boletim de ocorrência, caso o empregado deseje fazê-lo.

3.2.1. O acompanhamento do inquérito policial será realizado pela Gerência Jurídica (GEJUR), com comunicados periódicos sobre o procedimento para a vítima e a Coordenação de Pessoas (COPES).

4. Uma notificação-padrão da FUNCEF será encaminhada ao e-mail do participante ou assistido para registrar que a conduta viola o Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento, além de ser criminoso.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

- 1.** Ao ser vítima de importunação sexual durante o atendimento em qualquer canal de relacionamento da FUNCEF, o empregado deve encerrar o contato imediatamente, sem advertência ou comunicação prévia.
- 2.** Os casos devem ser registrados e comunicados à gestão imediata.
 - 2.1.** Durante a comunicação do ocorrido, o empregado deve receber apoio e acolhimento, e o caso deve ser encaminhado à Coordenação de Pessoas (COPES) para que sejam oferecidos atendimento e acompanhamento psicológico.
 - 2.2.** A orientação jurídica especializada da Gerência Jurídica (GEJUR) será disponibilizada para informações e orientações, com apoio para registro de boletim de ocorrência, caso o empregado deseje fazê-lo.
 - 2.2.1.** O acompanhamento do inquérito policial será realizado pela Gerência Jurídica (GEJUR), com comunicados periódicos sobre o procedimento para a vítima e a Coordenação de Pessoas (COPES).
- 3.** Uma notificação-padrão da FUNCEF será encaminhada ao e-mail do importunador para registrar que a conduta viola o Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento, além de ser criminosa.

DIRETRIZES DE ATUAÇÃO PARA AS OCORRÊNCIAS EM QUE O PRATICANTE DO ATO NÃO TENHA VÍNCULO COM A FUNCEF

- 1.** Ao ser vítima de discriminação, crimes de injúria ou importunação sexual durante o atendimento a um indivíduo sem qualquer vínculo com a Fundação, em qualquer canal de relacionamento da FUNCEF, o empregado deve encerrar o atendimento imediatamente, sem advertência ou comunicação prévia.
- 2.** Os casos devem ser registrados e comunicados à gestão imediata.
 - 2.1.** Durante a comunicação do ocorrido, o empregado deve receber apoio e acolhimento. Se a gestão imediata identificar a necessidade, deve ser encaminhado à Coordenação de Pessoas (COPES) para ter atendimento e acompanhamento psicológico.
 - 2.2.** Caso seja possível identificar o número do WhatsApp ou endereço eletrônico do praticante do ato, será encaminhada uma notificação-padrão da FUNCEF para registrar que a conduta viola o Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento, além de ser criminosa.

MEDIDA DE SEGURANÇA PARA OCORRÊNCIAS NO ATENDIMENTO PRESENCIAL

Uma rota de fuga será elaborada para o empregado caso haja uma escalada de violência nas ocorrências. Além disso, será estabelecido um procedimento de acionamento rápido da segurança condominial.



7. COMUNICAÇÃO

Considerando o caráter preventivo deste protocolo, um dos compromissos assumidos pela FUNCEF é a promoção do debate sobre a prática de atos discriminatórios, crimes de injúria e importunação sexual, esclarecendo tais ocorrências aos integrantes do quadro funcional e dos planos de benefícios e declarando a postura da Fundação diante dessas condutas.

O Plano de Comunicação do Protocolo de Atuação e Proteção do Relacionamento deverá, inicialmente, ter caráter informativo e conciliatório, funcionando como serviço útil ao público a que se destina e promovendo a valorização do relacionamento da FUNCEF com seus participantes.

A Coordenação de Pessoas (COPES) será responsável por elaborar treinamento inicial e reciclagens periódicas para informar e educar todo o quadro funcional da FUNCEF sobre o tema e os assuntos afins.

Será necessário elaborar um treinamento específico para a Coordenação de Relacionamento e Atendimento aos Participantes (CORAP), dada a natureza da execução das atividades dessa área.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este protocolo complementa os contratos de trabalho, de prestação de serviços e de fornecimentos firmados pela FUNCEF com os integrantes de seu quadro funcional, prestadores de serviços, terceirizados e fornecedores.

Os integrantes da FUNCEF deverão firmar compromisso formal de conhecimento e obediência aos termos do presente protocolo e, no que couber, dos demais normativos internos que abordem temas relacionados.

Compete à Diretoria Executiva assegurar o cumprimento e decidir sobre alterações deste protocolo, sem prejuízo das atribuições dos demais órgãos estatutários.

Em caso de dúvidas sobre o disposto aqui, o Comitê de Conduta e Ética deve ser acionado por intermédio dos canais da Ouvidoria da Fundação.

Este documento entrará em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva.



GLOSSÁRIO

Quadro funcional da FUNCEF: dirigentes, membros dos órgãos estatutários, empregados do quadro ou cedidos pela patrocinadora, membros de comitês de assessoramento técnico, grupos de trabalho, estagiários e jovens aprendizes no exercício do cargo ou função.

Integrantes dos planos de benefícios: são considerados integrantes dos planos de benefícios a patrocinadora, os participantes, os assistidos e os beneficiários.

Assistido: participante ou seu beneficiário inscrito nos planos de benefícios, em gozo de benefício de aposentadoria ou pensão por morte.

Participante: empregado dos patrocinadores inscritos nos planos de benefícios que mantenha essa condição.

Beneficiário: pessoa dependente do participante ou por ele designada, inscrita nos planos para receber benefício em função do falecimento do participante ou assistido em gozo de benefício.

Patrocinadora: empresa da qual os planos recebem patrocínio.

Canais de relacionamento e atendimento: para efeito deste protocolo, serão considerados canais de relacionamento o WhatsApp, a Central de Relacionamento e Atendimento, o Fale Conosco, o atendimento presencial na matriz da FUNCEF e/ou nos eventos de educação previdenciária, e o atendimento virtual.



www.funcef.com.br

0800 706 9000

SCN Quadra 2 Bloco A, Ed. Corporate Financial Center – 13º Andar
Brasília/DF