

Cartilha de

Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Violência Doméstica

!#@

!?

Expediente

Redação:

Paula Albuquerque
Thamires Távora

Revisão:

Neila Santos
Gustavo Leal
Karollyne Félix
Fabiana Sousa
Mila Ribeiro
Raynara Fernandes
Mariana Lira

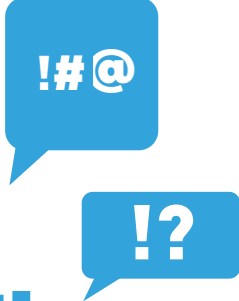
Produção e Elaboração:

Gerência de Compliance, Gestão de Riscos e Controles Internos
Gerência Jurídica
Gerência de Cultura, Clima, ASG e Responsabilidade Social
Gerência de Comunicação Interna, Integração e Eventos Corporativos

Colaboração:

José Rafael Vasquez
Fernanda Ferreira
Vanessa Costa
Jéssica Nogueira

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Violência Doméstica



Sumário

05 Introdução

07 Assédio Moral: o que é?

- 09 Quais são os tipos de Assédio Moral?
- 10 O Assédio Moral: como reconhecer?
- 11 Consequências do Assédio Moral
- 13 Prevenção do Assédio Moral e o Papel do Líder
- 14 O que fazer em caso de Assédio Moral?

16 Assédio Sexual: o que é?

- 16 A tecnologia e o assédio
- 17 Assédio em redes sociais
- 18 O que fazer em caso de Assédio Sexual?

20 Discriminação: o que é?

- 22 O que fazer em casos de Discriminação?

24 Violência Doméstica

- 25 Onde a Violência Contra a Mulher pode acontecer?
- 25 O que é a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180?
- 26 Além do telefone, em quais canais é possível realizar denúncias?
- 26 Violência Doméstica e o Papel do Líder
- 27 O que fazer em casos de Violência Doméstica?

28 Canal Confidencial

30 Referências

Introdução

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Violência Doméstica é um material elaborado pelas áreas de Compliance e Gestão de Riscos em parceria com o Jurídico, Comunicação Interna, Cultura, Clima, ASG e Responsabilidade Social. O objetivo é definir o que é assédio moral e sexual e suas variadas formas de apresentação no cotidiano, além de orientar o público sobre a violência doméstica, como ela pode acontecer no dia a dia e qual é o papel da liderança ao lidar com assuntos tão sensíveis.

A Cartilha também visa orientar os colaboradores da Companhia sobre as melhores práticas de trabalho, como evitar e/ou denunciar o assédio moral, e como atuar em casos que podem acontecer tanto no ambiente interno da Pague Menos e Extrafarma, entre colaboradores, como no externo, a partir de atitudes apresentadas por clientes.

Dessa maneira, será possível visualizar como o assédio moral pode ocorrer e como podemos evitá-lo.

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Este material atua como instrumento de auxílio, junto ao **Código de Conduta Ética e Canal Confidencial**, para reforçar o posicionamento da Pague Menos e Extrafarma quanto a não tolerância de atitudes que ferem a dignidade e a segurança física e social de qualquer pessoa que faça parte do nosso Time de Gigantes.

O Código de Conduta Ética é um instrumento de realização da filosofia da Pague Menos e Extrafarma, de sua visão, missão e valores. **É a declaração formal das expectativas da Companhia à conduta de seus executivos(as) e demais colaboradores.**



A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Violência Doméstica faz parte dos materiais do **Programa de Integridade** da Pague Menos e Extrafarma, composto pelos pilares apresentados abaixo:

1

Apoio da alta administração

2

Código de Conduta Ética

3

Controles Internos

4

Auditoria Interna

5

Avaliação de riscos

6

Canal Confidencial

7

Investigações Internas

8

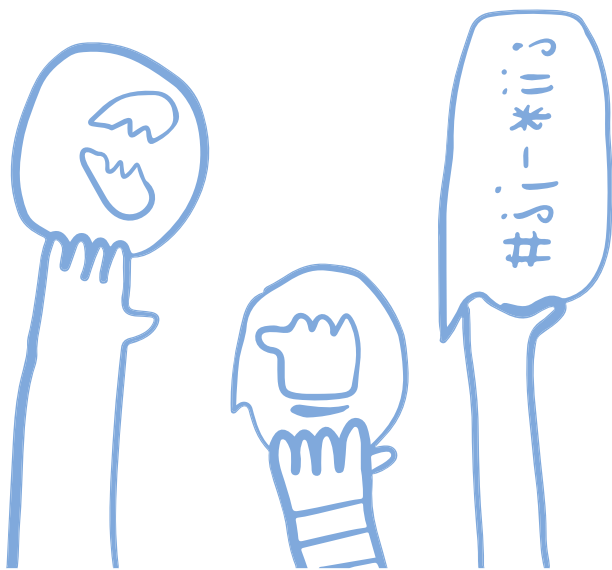
Due Diligence

9

Treinamento e Comunicação

10

Diversidade e Inclusão



Assédio Moral: o que é?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

“Esse tipo de assédio pode ser definido como a repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra outro ou outros, no local de trabalho e/ou no exercício de sua função, que podem ser percebidos como prejudiciais aos direitos individuais de dignidade no trabalho” (Health and Safety Authority, 2001).

É uma forma de violência que tem como propósito desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, podendo ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Para que se possa configurar o assédio moral, avaliamos três critérios:

1

Deve ser definido em termos da consequência para o assediado, e não pela intenção de assediar.

2

Deve provocar um efeito negativo na vítima.

3

O comportamento de assédio deve ser persistente.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Especialistas indicam que alguns tipos de comportamento podem ser descritos como assédio moral, por exemplo:

- Ataques à vítima através de medidas organizacionais;
- Ataques à vida privada da vítima;
- Violência física;
- Ataques às atitudes da vítima;
- Agressões verbais;
- Rumores sobre a reputação da pessoa.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Além disso, o Código de Conduta Ética da Pague Menos e Extrafarma e nossos valores também não toleram atitudes discriminatórias e que incitem o constrangimento ou o assédio. Por isso, devem ser combatidas!

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Práticas ou suspeitas de práticas contrárias às regras do **Código de Conduta Ética** e das políticas e procedimentos devem ser reportadas ao **Canal Confidencial**. Contamos com você para ser protagonista nesse processo!

**CANAL
CONFI
DENCIAL**



0800.792.1012 | Segunda a sábado,
das 9h às 21h



canaldeetica.com.br/paguenmenos



Escaneie o
QR Code e acesse
o Canal Confidencial

Quais são os tipos de Assédio Moral?

Vários tipos de relação de assédio são descritos na literatura, a mais comum é de “um líder contra o liderado, mas também pode ocorrer tal situação entre colegas de trabalho e de um liderado contra um superior” (Freitas, 2001).

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na sua relação com a equipe.

Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, líderes e liderados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos líderes em relação aos subordinados. Os líderes se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o(a) colaborador(a) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo;

Ascendente: assédio praticado por liderado ou grupo de liderados pelo líder. Consiste em causar constrangimento ao líder por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvos vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto: consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por líderes e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

O Assédio Moral: como reconhecer?

Barreto (2000) investigou a ocorrência de situações de assédio moral com **2.072 pessoas** de 97 indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas e cosméticas. Foi verificado que **42%** das pessoas entrevistadas haviam sofrido com alguma situação constrangedora.

Essas estatísticas indicam como o assédio moral está presente no dia a dia de trabalho nas mais diversas profissões. Por isso, é extremamente importante que as pessoas saibam reconhecer tais comportamentos para combatê-los.

Confira abaixo atitudes que caracterizam ou não caracterizam o assédio moral:

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do(a) colaborador(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) colaborador(a);
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;

- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente do colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas.

Atitudes que não caracterizam assédio:

Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.

Aumento do volume de trabalho: dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho: a condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Consequências do Assédio Moral

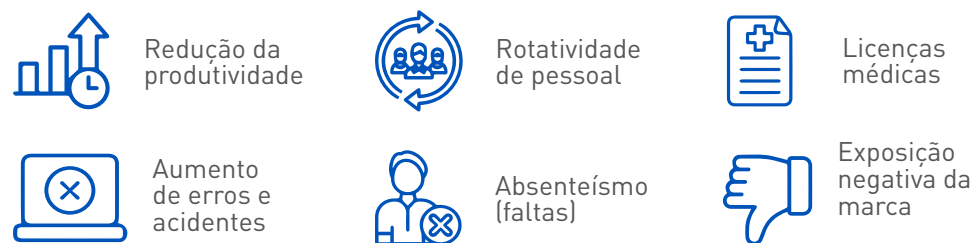
O que se observa nos estudos mencionados é que, com muita frequência, o indivíduo que é vítima de algum comportamento agressivo ou inadequado tende a sofrer com isto, o que pode causar danos à sua saúde física e, principalmente, mental. Também pode ocorrer queda da motivação, do comprometimento e do envolvimento da pessoa com seu trabalho e mesmo com sua profissão.

Neste material abordamos dois tipos de consequências que estão associadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, vale ressaltar que o assédio moral também causa repercussões negativas para a sociedade, como por exemplo custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais e custos com processos administrativos e judiciais.

Consequências para o indivíduo:



Consequências para a empresa:



Indenizações trabalhistas



Multas administrativas

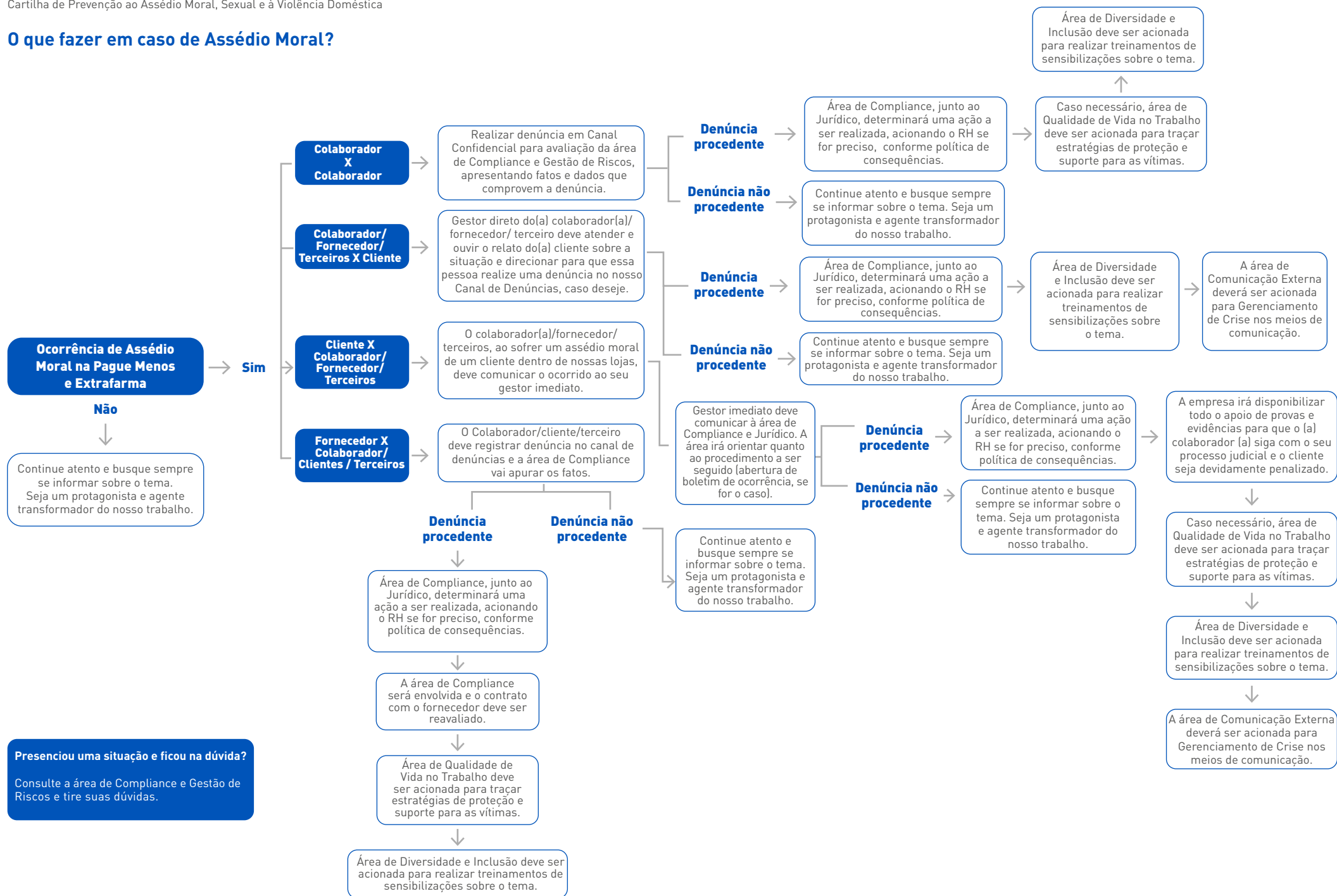
Prevenção do Assédio Moral e o Papel do Líder

Existem várias formas de prevenção do assédio no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente corporativo contribui para a redução e eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Ler, divulgar e compartilhar com o seu time Código de Conduta Ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Participar, divulgar e compartilhar os conteúdos discutidos em nossos Grupos de Afinidades que visam combater qualquer tipo de discriminação ou violência no ambiente de trabalho;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando a omissão diante de situações de assédio moral.
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Recorrer, primeiramente, ao Canal Confidencial de Denúncias da Companhia sempre que houver conhecimento de possíveis situações de assédio.



O que fazer em caso de Assédio Moral?



Assédio Sexual: o que é?

No trabalho, é toda conduta de cunho sexual (gesto, palavra, escritos), pela qual uma pessoa causa constrangimento em outra, violando a sua liberdade sexual, no âmbito da relação corporativa.

Além de ser uma figura do direito do trabalho, também é uma figura do direito penal, podendo, a depender da circunstância, ser considerado crime.

O assédio sexual, no ambiente corporativo, pode ser cometido por um superior hierárquico em face do subordinado, mas também pode ocorrer entre pessoas que não têm hierarquia uma sobre a outra.

Confira algumas situações que **configuram assédio sexual**:



A tecnologia e o assédio

Com a tecnologia, o assédio, seja moral ou sexual, passou a ocorrer não apenas presencialmente ou através de contato telefônico como antigamente, mas também através da troca de mensagens e e-mails.



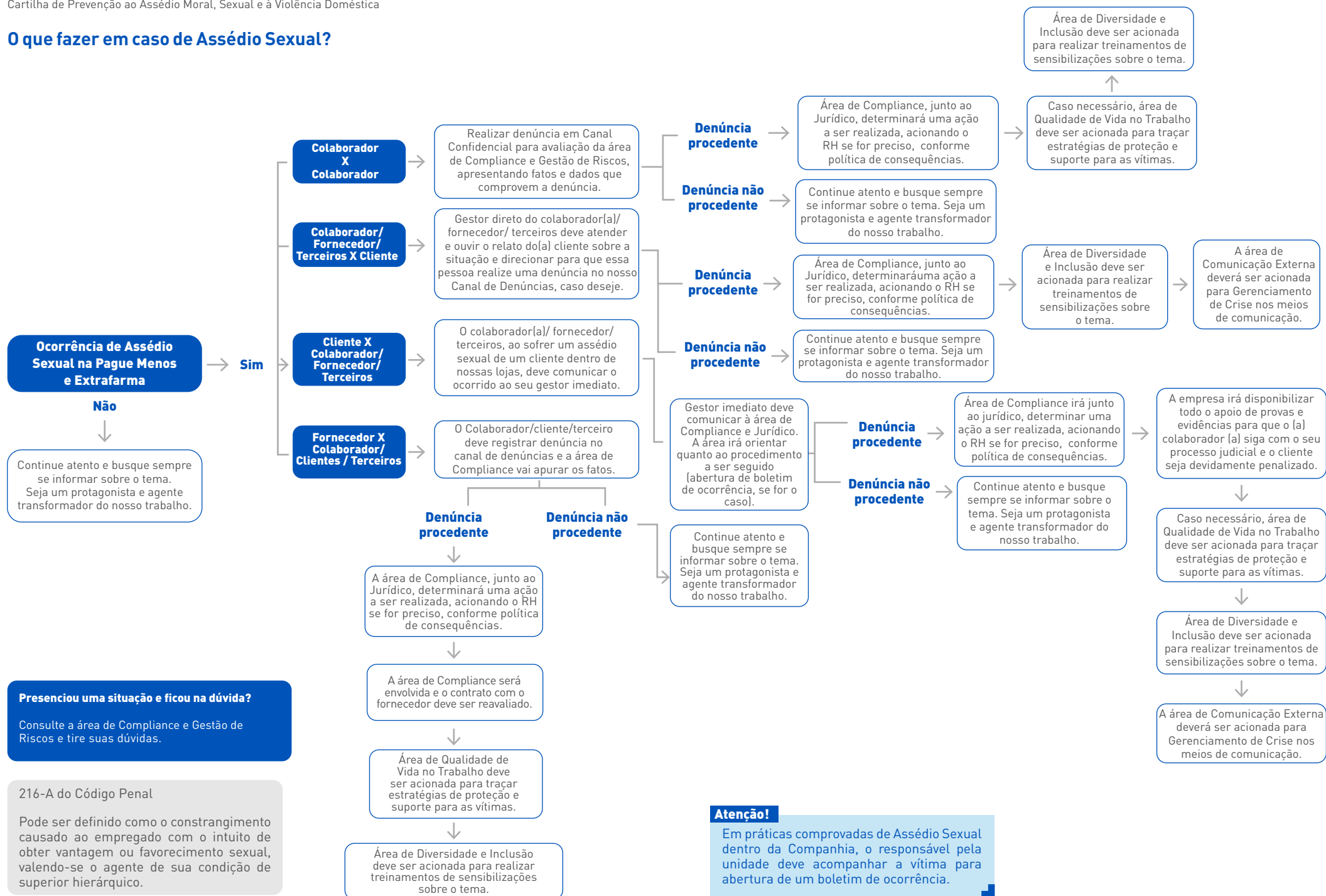
Caso o uso de celulares corporativos e e-mails faça parte da rotina de trabalho, é importante que a ferramenta seja utilizada, exclusivamente, para a troca de informações relacionadas às atividades de trabalho, jamais para chamar atenção do(a) colaborador(a), cobrar metas, horários, fazer brincadeiras de cunho pessoal ou sexual etc., principalmente quando outros estiverem envolvidos, ou seja, em “grupos”.

Práticas ou suspeita de práticas contrárias às regras do Código de Conduta Ética e das políticas e procedimentos devem ser reportadas ao Canal Confidencial. Contamos com você para ser protagonista nesse processo!

Escaneie o QR CODE ao lado e acesse o material.



O que fazer em caso de Assédio Sexual?



Discriminação: o que é?

A discriminação ocorre quando alguém adota uma atitude preconceituosa, baseada em vieses inconscientes ou ideias preconcebidas, em relação a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em virtude de sua cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação econômica ou de qualquer outro aspecto social. Conheça alguns tipos de discriminação:

Racismo	discriminação direta ou indireta contra indivíduos ou grupos por causa de sua etnia ou cor;
Sexismo	é uma discriminação de gênero e o machismo é o tipo de sexismo mais comum;
Capacitismo	discriminação realizada contra pessoas com deficiência, reduzindo essas pessoas ao seu tipo deficiência;
Etarismo	discriminação ou aversão contra pessoas por conta de sua idade, comumente direcionado para pessoas mais velhas;
LGBTfobia	discriminação direcionada a uma pessoa ou grupo por causa de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

É papel do líder garantir a verdadeira inclusão na Companhia, por meio de ações que proporcionem condições igualitárias para que todas as pessoas consigam se desenvolver pessoal ou profissionalmente, sem sofrer nenhum tipo de distinção. Por isso, um bom líder precisa:

- Conhecer as pessoas que compõe o seu time e as suas diferenças, procurando valorizar a diversidade;
- Prezar pela inclusão de todas as pessoas que compõem seu time;
- Demonstrar incômodo e se posicionar diante de comportamentos não toleráveis;
- Incentivar, participar e se engajar nos Programas de Inclusão, como os grupos de afinidade;
- Buscar mais conhecimentos sobre as pautas de Sustentabilidade, Diversidade e Inclusão.

Atenção, lideranças, vocês podem encontrar nossos treinamentos e materiais de Diversidade por meio da plataforma UP Farma e do Portal DNA.

- Trilha de Diversidade e Inclusão na Pague Menos;
- Comunicação Não Violenta;
- Combate à Discriminação;
- LIBRAS Básico;
- Comunicação Inclusiva;
- LEXA – Módulo 1: O Valor da Diversidade.



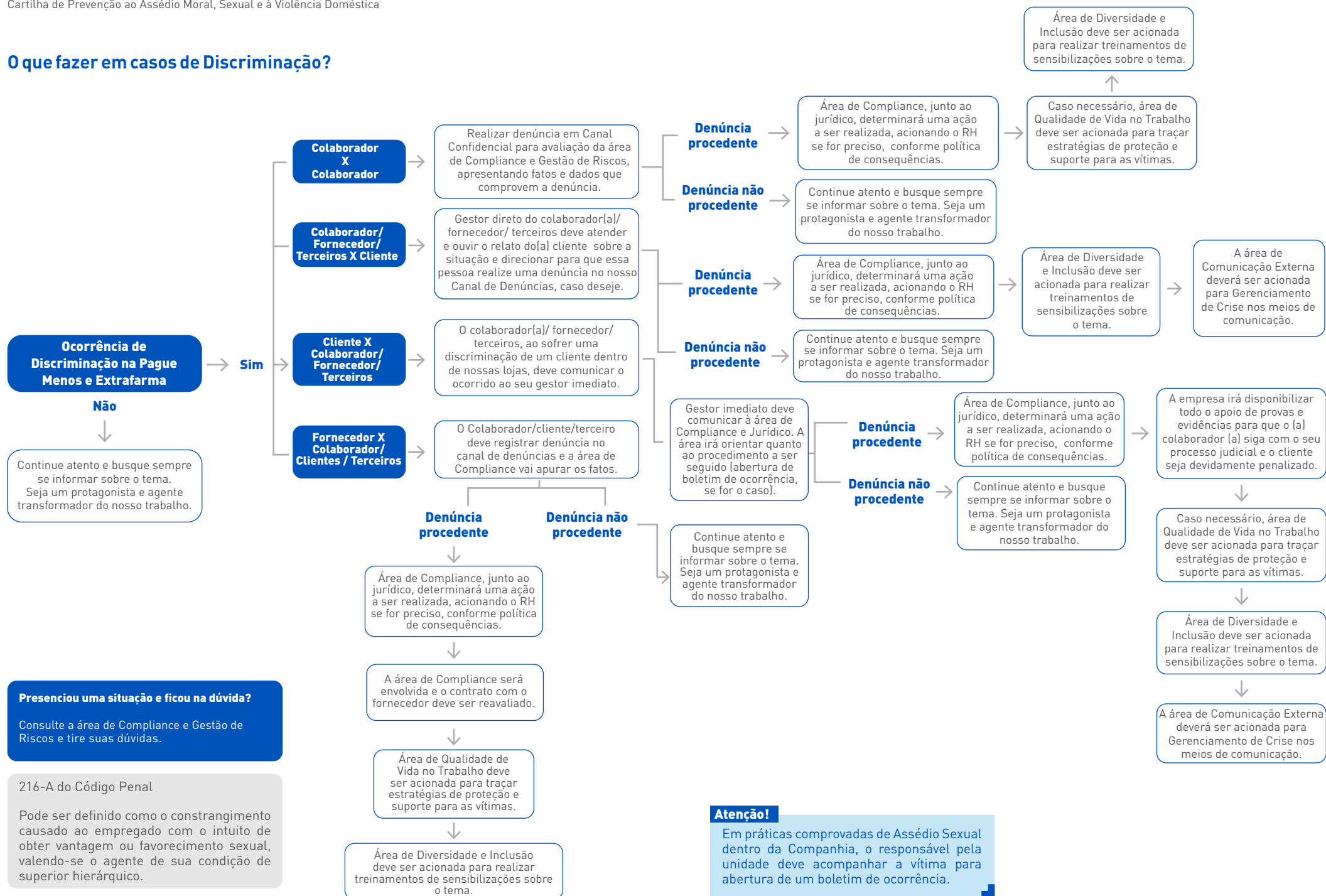
Acesse o QR Code e confira os conteúdos



Atenção!

Repudiamos todo e qualquer ato de discriminação, ação ou omissão que motive um tratamento diferenciado a qualquer pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua etnia, cor, sexo, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, ou outro tipo de diversidade. Esse posicionamento também é legitimado pelas elevadas pontuações que recebemos na dimensão "Imparcialidade", sinalizadas no Diagnóstico de Clima Organizacional realizado pela Great Place to Work em 2020 e 2021. Além disso, nossas ações estão sempre fundamentadas no respeito aos Direitos Humanos e na valorização da vida. Para nós, cada vida importa.

O que fazer em casos de Discriminação?



Violência Doméstica

O início da pandemia foi marcado por uma crescente preocupação a respeito da violência contra meninas e mulheres, as quais passaram a conviver mais tempo em suas residências com seus agressores, muitas vezes impossibilitadas de acessarem serviços públicos e redes de apoio.

Violência é o ato de agressão ou mesmo a omissão que causa sofrimento físico ou psicológico à vítima. A violência contra a mulher pode acontecer em qualquer lugar, na rua, em casa ou no trabalho. Quando a mulher sofre qualquer tipo de agressão, estará amparada, como todo cidadão, pelas leis comuns, devendo procurar imediatamente a delegacia mais próxima.

Quando a violência é praticada em seu domicílio, por familiares, por pessoas que convivem no mesmo ambiente doméstico – mesmo que não sejam parentes (ex.: agregados, hóspedes etc.) – ou pelo marido, companheiro(a), a mulher agredida terá a proteção da Lei nº 11.340/2006, que é a Lei Maria da Penha. Segundo esta lei, a violência contra a mulher pode ser física, psicológica, sexual, moral e patrimonial.

Confira os tipos de violência contra a mulher:

Física

Ofender a integridade ou saúde corporal, bater, chutar, queimar, cortar, mutilar, entre outras.

Psicológica

Causar dano emocional, diminuir a autoestima, prejudicar e perturbar o pleno desenvolvimento pessoal, controlar os comportamentos, ações, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação e isolamento e/ou tirar a liberdade de pensamento e de ação.

Sexual

Presenciar, manter ou obrigar a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força, que induza a mulher a comercializar ou utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade.

Moral

Ofender com calúnias, insultos ou difamação – lançar opiniões contra a reputação moral, críticas mentirosas e xingamentos.

Patrimonial

Reter, subtrair, destruir parcial ou totalmente objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos.

Onde a Violência Contra a Mulher pode acontecer?

No ambiente familiar: comunidade familiar formada por pessoas que são ou se consideram parentes por laços de sangue ou afinidade.

Na unidade doméstica: na casa onde convivem parentes ou não, incluindo pessoas que frequentam essa residência ou vivem ali como agregados.

Nas relações íntimas de afeto: a Lei inclui como relações íntimas de afeto os casais formados por duas mulheres.

O que é a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180?

O Ligue 180 é um serviço de utilidade pública essencial para o enfrentamento à violência contra a mulher. Além de receber denúncias de violações contra as mulheres, a Central encaminha o conteúdo dos relatos aos órgãos competentes e monitora o andamento dos processos.



O serviço também tem a atribuição de orientar mulheres em situação de violência, direcionando-as para os serviços especializados da rede de atendimento. No Ligue 180, ainda é possível se informar sobre os direitos da mulher, a legislação vigente sobre o tema e a rede de atendimento e acolhimento de mulheres em situação de vulnerabilidade.

Além do telefone, em quais canais é possível realizar denúncias?

Além do número de telefone 180, é possível realizar denúncias de violência contra a mulher pelo aplicativo **Direitos Humanos Brasil** e na página da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH) do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), responsável pelo serviço. No site está disponível o atendimento por chat e com acessibilidade para a Língua Brasileira de Sinais (Libras).

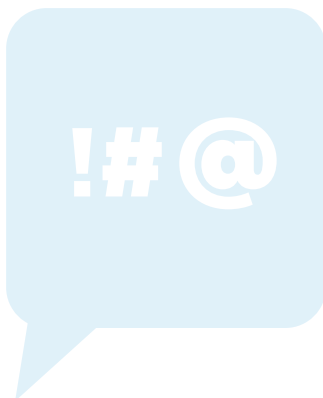
Também é possível receber atendimento pelo Telegram. Basta acessar o aplicativo, digitar na busca “**DireitosHumanosBrasil**” e mandar mensagem para a equipe da Central de Atendimento à Mulher.

Violência Doméstica e o Papel do Líder

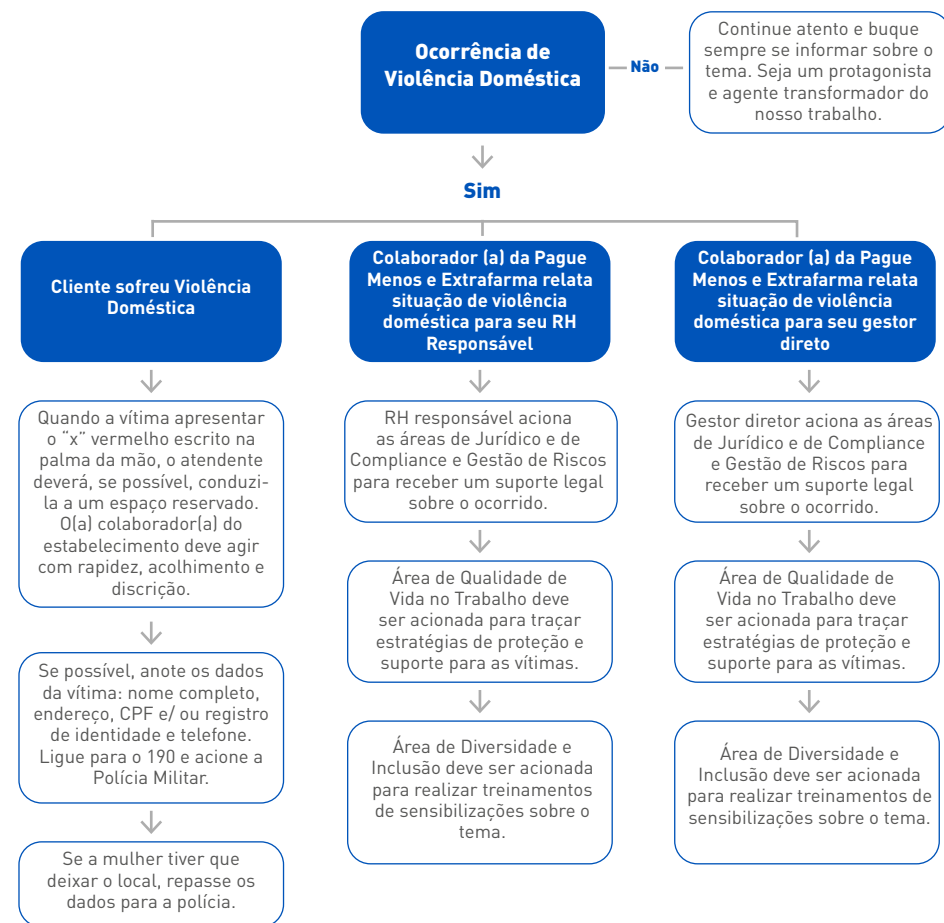
Sabendo que a violência doméstica afeta aspectos psicológicos, físicos e sociais da vida de muitas mulheres, o líder deve estar consciente sobre os impactos dessa violência na vida das vítimas, assim como compreender como isso afetará a produtividade e capacidade de gerar resultados no trabalho.

É preciso que a liderança masculina ou feminina esteja preparada para lidar com uma temática tão sensível e importante, principalmente porque vivemos em um país onde ao menos uma pessoa ligou, por minuto, em 2021, para o 190 denunciando agressões decorrente da violência doméstica, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública realizado em 2022.

Por isso, consulte as áreas de Compliance e Gestão de Riscos, Diversidade e Inclusão e Jurídico antes de adotar qualquer posicionamento oficial. Além disso, consulte nossos materiais e treinamentos de diversidade, e estude o fluxograma e o procedimento padrão de combate à violência doméstica a seguir:



O que fazer em casos de Violência Doméstica?



Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)

Define que a violência doméstica contra a mulher é crime e aponta as formas de evitar, enfrentar e punir a agressão.

Presenciou uma situação e ficou na dúvida?

Consulte a área de Compliance e Gestão de Riscos e tire suas dúvidas.

Atenção!

Em práticas comprovadas de Violência Doméstica comunicadas dentro da Companhia, o responsável pela unidade deve acompanhar a vítima para abertura de um boletim de ocorrência.

Canal Confidencial

É um canal exclusivo da Pague Menos e Extrafarma para uma comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos e padrões de conduta e/ou a legislação vigente.

CANAL
CONFI
DENCIAL



0800.792.1012 | Segunda a
sábado, das 9h às 21h



canaldeetica.com.br/paguenmenos

Fluxo de Apuração de Denúncias



Usar o canal de denúncias com responsabilidade o torna cada vez mais efetivo:

- Dê informações claras, completas e de boa-fé;
- Comunique irregularidades ou descumprimento de normas/leis;
- Apresente fatos;
- Informe os envolvidos (vítima, denunciado e/ou outros);
- Informe o local da ocorrência.

Ficou com dúvida?

Entre em contato com a Área de Compliance e Gestão de Riscos:

compliance@pmenos.com.br



!# @

!?

Referências

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.

Barreto, M. M. S. (2000). Uma jornada de humilhações (Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUC, São Paulo, SP, Brasil).

FARMÁCIAS PAGUE MENOS. **Cartilha de Diversidade e Inclusão**. Disponível em: [cartilha-da-diversidade-inclusao-impressao.pdf](#)

FARMÁCIAS PAGUE MENOS. **Cartilha de Igualdade de Oportunidade LGBTQAIP+**. Disponível em: [Cartilha LGBTQIAP+ v3.pdf](#)

FARMÁCIAS PAGUE MENOS. **Cartilha de Equidade de Gênero**. Disponível em: [Cartilha Equidade de Genero-impressao.pdf](#)

FARMÁCIAS PAGUE MENOS. **Código de Conduta Ética**. Disponível em: <https://canaldeetica.com.br/paguemenos/>



 **PagueMenos**
 **extrafarma**



Farmácia
oficial da
Seleção e
da torcida
brasileira.