



Flex

FAQ - Canal Direto

Outubro 2023

SUMÁRIO

1.	Objetivo	3
2.	O que é o Canal Direto?	3
3.	Quem pode utilizar o Canal Direto?	3
4.	Como registrar uma denúncia através do canal direto?	3
5.	As denúncias são anônimas?	3
6.	Minhas informações pessoais estão protegidas?	4
7.	Quais os tipos de denúncias que devem ser registradas no Canal Direto?	4
8.	Quais informações devem ser compartilhadas no momento do registro da denúncia?	4
9.	Qual o prazo de apuração das denúncias?	4
10.	O que pode ser considerado Assédio Moral?	4
11.	O que pode ser considerado Assédio Sexual?	5
12.	O que pode ser considerado Discriminação?	5
13.	Como identificar uma situação de Favorecimento?	5
14.	O que pode ser considerado Importunação?	5
15.	O que pode ser considerado Conflito de interesses?	5
16.	Como identificar ameaças dentro do ambiente de trabalho?	5
17.	O que pode ser considerado Postura inadequada?	6
18.	O que pode ser considerado Fraude?	6
19.	Quais temas não são conduzidos através do Canal Direto?	6
20.	Posso registrar elogios ou críticas através do Canal Direto?	6
21.	Qual a forma de esclarecer dúvidas referentes ao atendimento com o RH (Benefícios; Folha de pagamento; Atualizações cadastrais; Atestado médico e demais temas)?	6
22.	Ficha Técnica	7

1. Objetivo

Estabelecer critérios transparentes, capazes de sanar as dúvidas a respeito do Canal Direto.

2. O que é o Canal Direto?

O canal direto é um espaço seguro para qualquer denúncia relacionada a condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos e os padrões de conduta e/ou a legislação vigente.

3. Quem pode utilizar o Canal Direto?

O canal direto está disponível para funcionários; prestadores de serviços; fornecedores e todas as pessoas (sociedade em geral) que queiram relatar uma denúncia ou conduta indevida identificada na Flex.

4. Como registrar uma denúncia através do canal direto?

Para registrar sua denúncia você precisa apenas preencher o formulário disponível em nossos sites, e seguir com os dados solicitados.

- Site: www.flexbpo.com.br
- Intranet: [Kolmeia > Solicite Aqui > Voalá - Denúncia Anônima](#)
- E-mail: compliance@connvert.com.br

Nosso atendimento funciona de segunda a sexta, das 8h às 17h, mas você poderá utilizar o canal direto durante 24 horas.

5. As denúncias são anônimas?

Você poderá registrar sua denúncia de forma anônima ou identificada.

É importante informar que a sua identificação permitirá uma ação mais efetiva nas apurações. Mas, caso você deseje realizar uma denúncia anônima, a área de Compliance garante aos denunciantes que, em nenhuma hipótese, será revelada a autoria da comunicação, sendo-lhes assegurada total confidencialidade e sigilo, tanto de identidade quanto de conteúdo.

6. Minhas informações pessoais estão protegidas?

Sim. A Flex segue todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais legislações que garantem a privacidade das suas informações.

7. Quais os tipos de denúncias que devem ser registradas no Canal Direto?

Através do Canal Direto devem ser registrados temas referentes à área de Compliance.

Denúncias de irregularidades cometidas por qualquer pessoa que trabalhe na Flex. Por exemplo: Assédio moral ou sexual; Discriminação; Favorecimento de terceiros ou fornecedores; Importunação; Conflito de interesses; entre outros atos que violem o código de ética e conduta e as políticas e normas da empresa.

8. Quais informações devem ser compartilhadas no momento do registro da denúncia?

É importante que a sua denúncia contenha informações semelhantes aos itens abaixo.

- Descrição detalhada dos fatos;
- Local (Estado e Site) e período em que o fato aconteceu;
- Informações das pessoas e empresas envolvidas;
- Além disso, você também pode anexar documentos relevantes para análise e indicar testemunhas.

9. Qual o prazo de apuração das denúncias?

O prazo para apuração das denúncias depende do teor e da complexidade de cada caso. O denunciante sempre será informado, ao final, sobre a conclusão da apuração.

10. O que pode ser considerado Assédio Moral?

Assédio moral ocorre quando um superior hierárquico constrange seu subordinado, submetendo-o a situações humilhantes 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 profissional (A exemplo: atitudes grosseiras, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios e intimidações).

11. O que pode ser considerado Assédio Sexual?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento de natureza sexual no ambiente de trabalho, em que, principalmente, o (a) acusado (a) utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Por exemplo: toques indesejados, gestos libidinosos, elogios de cunho sensual e etc.

12. O que pode ser considerado Discriminação?

Declarações ou ações baseadas em função de etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade que sejam a base ou influenciem a tomada de decisões relativas ao vínculo empregatício do funcionário, promoção ou remuneração.

13. Como identificar uma situação de Favorecimento?

O favorecimento ilícito pode ser identificado nos casos em que um funcionário, por amizade ou parentesco, seja beneficiado. O favorecimento pode acontecer com concessão de vantagem, facilidade ou privilégios.

14. O que pode ser considerado Importunação?

A importunação ocorre quando o colega, do mesmo nível hierárquico, pratica constrangimento, submetendo outros a situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

15. O que pode ser considerado Conflito de interesses?

O conflito de interesses poderá ocorrer quando os interesses individuais de qualquer colaborador conflitar com os interesses da companhia. Os colaboradores não poderão utilizar o poder de seu cargo, os bens da Companhia, bens que estejam em sua posse ou informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais, tanto da Companhia quanto de clientes, visando a obter qualquer oportunidade de ganhos financeiros para si ou para terceiros.

16. Como identificar ameaças dentro do ambiente de trabalho?

As ameaças podem ser acompanhadas de comportamentos desrespeitosos, palavras, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

17. O que pode ser considerado Postura inadequada?

A postura inadequada pode ser considerada, de forma geral, por comportamentos de profissionais que agem sem respeito ou em desleixo. Situações pontuais ou casos isolados, também podem ser considerados como postura inadequada, como por exemplo, xingamentos, agressões físicas e verbais, falar mal de colegas, além de outras situações, cujas posturas possam causar atritos e mal estar no ambiente de trabalho.

18. O que pode ser considerado Fraude?

Qualquer ação proposital para obter ganho ilegal, incluindo registros contábeis, indicadores de remuneração variável, atestados médicos e outros.

19. Quais temas não são conduzidos através do Canal Direto?

Através do canal direto não são conduzidos os casos que envolvem temas administrativos de RH (a exemplos: Alterações Cadastrais; Atestado médico; Benefícios; Carta de referência; Férias; Folha de pagamento; Rescisão e demais temas).

Informamos que para a resolução desses temas é necessário procurar o canal de atendimento através do **whatsapp corporativo (11) 99196-8934**.

20. Posso registrar elogios ou críticas através do Canal Direto?

Sim, além de registrar denúncias o Canal Direto é um meio de comunicação que também recebe sugestões, críticas e elogios.

21. Qual a forma de esclarecer dúvidas referentes ao atendimento com o RH (Benefícios; Folha de pagamento; Atualizações cadastrais; Atestado médico e demais temas)?

O atendimento do RH ocorre de forma 100% digital.

Para garantir o atendimento RH, entre em contato através do número de **Whatsapp corporativo (11) 99196-8934**.

O atendimento funciona de segunda-feira a sexta-feira, das 09h às 16h.

22. Ficha Técnica

Nome do Documento: FAQ - Canal Direto

Número e data da versão: 01| 18/10/2023

Área Responsável pelo Documento: Diretoria de Compliance.

Referências: Código de Ética e Conduta, Política Princípios de Conduta e Postura e Cartilha LGPD.

Nome do colaborador que elaborou o documento: Sâmara Lemos - Anl. Compliance.

Nome e cargo do colaborador do Jurídico Corporativo que revisou o Documento: Paula Dayane Monteiro Lima - Consultora Jurídica.

Nome e cargo do colaborador do Compliance que revisou elaborou o Documento: Valter Oliveira Silva - Risco e Compliance.

Data de aprovação da versão atual do documento: 18/10/2023

Data de publicação da versão atual do documento: 18/10/2023

Prazo para a próxima revisão do documento: 18/10/2024

Classificação da Informação: Pública

Histórico de Versões

Versão	Data	Alterações
01	18/10/2023	Primeira versão do documento