



# Princípio de local de trabalho respeitoso

## Declaração do Princípio

Todos têm direito a tratamento respeitoso no local de trabalho da 3M. Um local de trabalho respeitoso é livre de discriminação e assédio, envolvendo mais do que o simples cumprimento da lei. É um ambiente de trabalho livre de comportamentos inadequados ou não profissionais, incluindo bullying, intimidação e outras formas inapropriadas de comunicação, e consistente com os valores da 3M. Em um local de trabalho respeitoso, as pessoas se sentem à vontade para denunciar suas preocupações sem medo de retaliação ou represália.

## Propósito

Este Princípio garante que as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito no local de trabalho da 3M. Ele também reforça o compromisso da 3M com o cumprimento das leis que proíbem discriminação, assédio e retaliação.

Este Princípio aplica-se, globalmente, a todos os funcionários, e pode ser aplicado a todos aqueles que atuam em nome da 3M. Consulte o Princípio de Conformidade para obter informações sobre quando um terceiro pode ser contemplado pelos Princípios do Código de Conduta. Este Princípio aplica-se a todos os locais e situações em que negócios da 3M são conduzidos, bem como a outras ocasiões que podem ter repercussão no local de trabalho da 3M, tais como eventos de trabalho ou encontros sociais. Este Princípio aplica-se a interações pessoais e virtuais, como troca de e-mails, reuniões virtuais, bate-papos, mensagens e comunicações nas redes sociais.

## Orientação adicional

### Ambiente de trabalho respeitoso

O objetivo da 3M é ter um ambiente de trabalho que reflita e valorize o que há de melhor em cada um, onde os funcionários possam tratar uns aos outros com respeito e profissionalismo e onde as diferenças individuais sejam valorizadas. Portanto, comportamentos que interfiram nesse objetivo, incluindo assédio, discriminação, intimidação ou outras formas inapropriadas de comunicação e comportamentos inadequados, não serão tolerados.

### Discriminação

A 3M proíbe discriminação com base em raça, cor, sexo, origem nacional, idade, deficiência, status de veterano ou qualquer outro motivo proibido pela lei aplicável.

### Assédio

A 3M proíbe o assédio definido como conduta indesejada para um indivíduo, e cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo e que:

- É devido a características pessoais, como raça, cor, sexo, origem nacional, idade, deficiência, status de veterano ou qualquer característica protegida pela lei aplicável; e
- causa prejuízo ao desempenho profissional ou afeta, negativamente, as oportunidades de trabalho.



Assédio é proibido por lei em muitos países. Exemplos de assédio, que podem violar a lei e que, certamente, violam este Princípio incluem, mas não se limitam a:

- Comunicações verbais ou escritas que contenham xingamentos, piadas, insultos, estereótipos negativos ou ameaças.
- Condutas não verbais, tais como encarar, olhar maliciosamente e dar presentes inadequados.
- Condutas físicas, tais como agressão ou toques sem consentimento.
- Imagens, tais como fotos, caricaturas, desenhos ou gestos ofensivos.
- Pedidos ou exigências de favores sexuais por alguém em posição de autoridade, onde a solicitação está ligada à contratação, promoção, demissão ou qualquer outra condição de emprego.

### Bullying

O bullying não é tolerado no local de trabalho da 3M. Bullying é qualquer comportamento agressivo, malicioso, ofensivo, não profissional ou abusivo que resulta em humilhação, difamação ou intimidação do outro, e que uma pessoa sensata consideraria não profissional, perturbador ou prejudicial à saúde psicológica. Atos isolados geralmente não são considerados bullying, a menos que sejam particularmente graves. Exemplos de bullying que podem violar este Princípio incluem, mas não se limitam a:

- Gritar, xingar, ridicularizar ou fazer comentários depreciativos ou humilhantes sobre uma pessoa, seja em particular, ou na frente de outras pessoas.
- Usar a própria autoridade para ameaçar outra pessoa.
- Prejudicar alguém ao monitorar ou criticar excessivamente seu trabalho sem uma justificativa plausível.
- Prejudicar intencionalmente o trabalho de alguém, adicionando ou removendo responsabilidade, ocultando informações relevantes ou excluindo-o de comunicações ou reuniões relevantes.

### Comunicação inapropriada e outros comportamentos inadequados

Comunicação inapropriada é definida como comunicação verbal ou não verbal inadequada em um ambiente profissional, que afeta negativamente um ou mais indivíduos ou que compromete o local de trabalho. Exemplos de comunicação inapropriada que podem violar este Princípio incluem, mas não se limitam a:

- Comunicações verbais ou escritas contendo xingamentos, insultos, piadas ou comentários ofensivos que possam prejudicar a reputação de um funcionário.
- Usar palavrões ou outras palavras ofensivas que fariam com que uma pessoa se sentisse desconfortável ou ficasse com raiva.
- Espalhar rumores maliciosos, calúnias ou fofocas sobre os funcionários.

### Comportamentos que NÃO constituem violações deste Princípio incluem, mas não se limitam a:

- Diferenças de opinião tratadas com maturidade e desejo de resolução.
- Discussões disciplinares ou sobre desempenho que visem ajudar o funcionário a melhorar seu desempenho e/ou comportamento e que sejam conduzidas de maneira profissional.



- Estilos de liderança diretos e assertivos.
- Feedback de um gerente ou colega comunicado de forma objetiva e justa.
- Orientações adequadas de trabalho fornecidas por um gerente.

Embora os conflitos no ambiente de trabalho possam ser desconfortáveis, eles são muitas vezes inevitáveis, especialmente quando funcionários com diversas origens, prioridades e estilos de comunicação trabalham juntos. Os conflitos devem ser solucionados, primeiramente, pelos próprios funcionários envolvidos. Em alguns casos, uma pessoa pode fazer um comentário ou agir de certa forma sem a intenção de ofender, mas acabar ofendendo. Tratar um ao outro com respeito significa ser honesto e aberto o suficiente para informar seu colega caso se sinta magoado ou ofendido. Respeito também significa que se um colega disser que você fez algo ofensivo, você deverá responder de maneira respeitosa e tratá-lo com respeito no futuro. Esse tipo de diálogo respeitoso pode resolver muitas situações, contudo, se você precisar de ajuda para lidar com um comportamento inadequado no local de trabalho, entre em contato com a equipe de Recursos Humanos da 3M.

### **Como denunciar uma violação**

Para denunciar suspeitas de violação deste Princípio, os funcionários podem entrar em contato com seu supervisor ou gerente ou com o líder de Recursos Humanos designado à sua área ou, então, recorrer a alguém de nível superior na organização de Recursos Humanos. Os funcionários também podem usar o 3MEthics.com ou qualquer uma das opções adicionais de denúncia listadas na seção "Denuncie preocupações ou faça perguntas" no site de Ética & Compliance.

### **Responsabilidade da Gerência da 3M**

Cada supervisor e gerente da 3M é responsável por garantir que a 3M proporcione um ambiente de trabalho respeitoso. Isso inclui assegurar que os supervisores e gerentes ajudem proativamente os funcionários a solucionar preocupações e conflitos. Os supervisores e gerentes da 3M também são responsáveis por assegurar que denúncias de discriminação, assédio, bullying ou comportamento inapropriado sejam tratadas de forma adequada e eficaz, em parceria com os Recursos Humanos. Consulte o Princípio de Obrigações dos Funcionários e Denúncia para obter informações sobre os recursos disponíveis para realizar tais denúncias.

### **Retaliação é Proibido**

Este Princípio proíbe, estritamente, qualquer tipo de retaliação contra pessoas que relatem, de boa-fé, uma preocupação sobre discriminação, assédio ou outra violação deste Princípio.

### **Sanções**

A violação da lei e do Código de Conduta da 3M poderá resultar em ação disciplinar, podendo chegar até a demissão dos envolvidos.