



POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

Índice

Introdução	03
Definição	04
Classificação	05
• Assédio Moral Interpessoal	05
• Assédio Moral Institucional	05
• Assédio Moral Vertical	05
<i>Descendente</i>	05
<i>Ascendente</i>	05
<i>Horizontal</i>	05
Ações que são Assédio	06
Não é Assédio	07
Ações que configuram Assédio Sexual	08
Consequências para Empresa	09
Consequências para a Vítima	09
Medidas Disciplinares	10
O que fazer se ocorrer?	11

Assédio,

muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Esta política se propõe a informar o colaborador, a partir de diferentes perspectivas quais situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas nesta política medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Definição

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.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

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

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

Essas condutas são incompatíveis com a Nimo Energia e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, condutas como essas não serão toleradas.

Classificação

Assédio Moral Interpessoal

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

Assédio Moral Institucional

Ocorre quando a própria empresa 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.

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador 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 subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico 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.
- **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 alvo vítimas vulneráveis.

Ações que são Assédios



Retirar cargos e funções sem motivo justo



Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);



Não levar em conta seus problemas de saúde;



Passar tarefas humilhantes;



Gritar ou falar de forma desrespeitosa;



Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;



Atribuir apelidos pejorativos;



Não levar em conta seus problemas de saúde;



Criticar a vida particular da vítima;



Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;



Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;



Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais



Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho



Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência



Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

Não é 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. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

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.



*Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, **por** tempo prolongado, e **com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.***

Atos que configuram Assédio Sexual

São ações que configuram assédio sexual os atos que constrangem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação de emprego ou serviço, tais como:

- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual ;
- Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, mesmo após ter sido informado(a) que estas não são desejadas;
- Realizar contato físico não desejado;
- Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais;
- Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.



O SILÊNCIO NÃO SIGNIFICA CONSENTIMENTO!

Consequências para Empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas e
- Multas administrativas.

Consequências para a Vítima

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Medidas Disciplinares

Nós da Nimo Energia não compactuamos com qualquer atitude que configure assédio, as atitudes serão apuradas conforme a denúncia e serão tratadas com a seriedade devida e as seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Advertência Verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão;
- Aplicação de penalidades contratuais; ;
- Rescisão contratual;

O que fazer se ocorrer?

Informe imediatamente ao setor de compliance e efetue a denúncia, através de:

- **Nosso canal de denúncias:** canal-denuncia@nimoenergia.com.br ou
- **E-mail do compliance:** compliance3@nimoenergia.com.br ou
- **Número de telefone e whatsapp:** +55 (19) 99645-2344 ou
- **Presencialmente**

Reiteramos que não compactuamos ou toleramos condutas de assédio moral e/ou sexual.

Departamento de Compliance
NIMO ENERGIA

Última atualização da política abril/2024

*Endereço: Via José Luiz Galvão, 2200 - Sala 03 - (O-16),
Ribeirão Preto - SP, 14058-000
Telefone: (16) 4009-8155*