

1. Objetivo

A Innova adota como premissa o bem-estar e a integridade de todos os colaboradores no exercício das suas funções.

A Innova não tolera qualquer tipo de assédio, seja moral, sexual, ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre colaboradores, independentemente de seus cargos.

Não é permitido qualquer tipo de discriminação quanto à orientação sexual, gênero, religião, etnia, faixa etária, convicção política, estado civil, classe social, condição física, nacionalidade, entre outros. Deve-se valorizar a diversidade e as diferentes culturas.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da Innova, bem como a qualquer terceiro que atue em nome da Innova. Todos os terceiros devem garantir que suas ações em nome da Innova atendam aos mesmos padrões de integridade esperados dos colaboradores da Innova.

3. Responsabilidades

RESPONSÁVEL	RESUMO DAS ATIVIDADES
Área de Compliance	(i) esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política; (ii) estabelecer os procedimentos e instruções necessários para a sua implementação; (iii) comunicar e treinar as regras definidas na presente Política; (iv) identificar e combater qualquer forma de assédio constatada.
Colaboradores	Cabe a todos os colaboradores da Innova observar e cumprir as diretrizes estabelecidas neste documento e participar dos treinamentos a respeito desta política.

4. Diretrizes

São premissas que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
- IV – capacitação visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;



VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.

A Innova não tolera bullying, assédio ou violência de qualquer tipo, incluindo mensagens ofensivas, comentários depreciativos e inapropriados contra quem quer que seja.

No ambiente de trabalho e na relação entre os trabalhadores não é permitida a discriminação com base em características tais como, raça, sexo, religião, nacionalidade, cor, orientação sexual, idade ou deficiência física. Apoiamos e obedecemos às leis que proíbem a discriminação.

A Innova disponibilizará para seus colaboradores treinamentos/palestras criados por especialistas sobre como agir em casos de eventual discriminação ou assédio.

A Innova, por meio de seu programa de Compliance tem compromisso com a apuração e encaminhamento adequado dos casos reportados sobre discriminação e assédio, de qualquer natureza.

A apuração das denúncias de discriminação e assédio será feita com todos os cuidados que a situação exige, garantindo-se o anonimato do denunciante, o sigilo do procedimento, imparcialidade, o direito à informação das suas fases ao denunciante e a proteção do denunciante, salvo comprovada eventual má-fé.

As denúncias devem ser feitas ao Canal de Denúncias, através dos seguintes meios de comunicação:

- 0800 810 8166
- <https://www.contatoseguro.com.br/innova>
- App “Contato Seguro” disponível para download na Google Play Store ou App Store.

4.1 Conceitos

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 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).

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.

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 alvo vítimas vulneráveis.

(iii) Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos 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.

4.2 Atitudes Que Caracterizam o Assédio Moral:

- (i) Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- (ii) Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- (iii) Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- (iv) Passar tarefas humilhantes;
- (v) Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- (vi) Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- (vii) Não levar em conta seus problemas de saúde;
- (viii) Criticar a vida particular da vítima;
- (ix) Atribuir apelidos pejorativos;
- (x) Impor punições constrangedoras (dancinhas, prendas);
- (xi) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- (xii) Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- (xiii) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- (xiv) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- (xv) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- (xvi) Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- (xvii) Vigilância excessiva;
- (xviii) Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- (xix) Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Situações isoladas podem ser consideradas má conduta, 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.

4.3 Atitudes Que NÃO Caracterizam o Assédio Moral.

(i) 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.

(ii) 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.

(iii) 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.

(iv) Uso de mecanismos tecnológicos de gestão e produtividade: Nas modernas práticas de gestão empresarial, se faz imprescindível o uso de ferramentas e programas que possibilitam auferir a gestão e a produtividade de cada colaborador, sendo obrigação do colaborador alimentar os programas e ferramentas com informações verídicas e de forma rápida. Tais procedimentos não configuram assédio moral.

4.4 Como Prevenir o Assédio Moral no Local de Trabalho.

Existem várias formas de prevenir o assédio moral 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 de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

A Innova, como forma de prevenir o assédio moral se compromete:

- (i) Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- (ii) Instituir e divulgar o Código de Conduta da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- (iii) Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- (iv) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- (v) Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- (vi) Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- (vii) Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, não se omitindo diante de situações de assédio moral;
- (viii) Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- (ix) Manter canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

4.5 O Que Fazer Em Caso de Assédio Moral?

Toda denúncia de assédio moral poderá ser feita por meio do canal de denúncias disponibilizado pela Innova. É garantida a realização de denúncia anônima pelo colaborador que se sinta assediado ou discriminado ou seja testemunha de qualquer situação que envolva assédio moral, via canal de denúncias, resguardando-se o anonimato do denunciante.

A Innova, de forma antecipada orienta a vítima do assédio moral:

- (i) Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- (ii) Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

Por fim, a Innova orienta aos colaboradores colegas da vítima:



- (i) Oferecer apoio à vítima;
- (ii) Disponibilizar-se como testemunha;
- (iii) Comunicar ao superior hierárquico do assediador ou ao setor de Compliance

A Innova, diante da responsabilidade social e empresarial está aberta para refletir e revisar seu procedimento em busca de melhorias contínuas, como forma de afastar qualquer prática de assédio e proporcionar um ambiente saudável de trabalho a seus colaboradores para que possam se desenvolver pessoalmente e profissionalmente.

UNIDADE I, MANAUS (AM)
Av. Torquato Tapajós, 5555 - Tarumã
69041-025 Manaus AM
Tel.: +55 (92) 3878-9000

UNIDADE II, TRIUNFO (RS)
BR 386, Km 419 - Polo Petroq. do Sul
95853-000 Triunfo RS
Tel.: +55 (51) 3457-5800

UNIDADE IV, MANAUS (AM)
Av. Abiurana, 1616 - Distrito Industrial
69075-010 Manaus AM
Tel.: +55 (92) 2101-7800

ESCRITÓRIO CENTRAL, BARUERI (SP)
Av. Tamboré, 25 - Alphaville
06460-000 Barueri SP
Tel.: +55 (11) 4197-7000