

## ANEXO VII

### Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

#### 1. O COMPROMISSO DA PAL NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

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

A PAL não tolera qualquer tipo de assédio, seja moral, sexual ou econômico, 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.

a) Não toleraremos bullying, assédio ou violência de qualquer tipo, incluindo mensagens ofensivas, comentários depreciativos e inapropriados contra quem quer que seja.

b) 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.

Não consideramos aceitável qualquer tipo de discriminação ou assédio por parte dos administradores e colaboradores da PAL com outros colaboradores, com clientes, fornecedores, colegas e parceiros. E em contrapartida, não é aceitável que clientes, fornecedores, colegas, ou parceiros, discriminem ou assediem os colaboradores da PAL, não importando o meio ou o local em que eles se encontrem.

A PAL disponibilizará para seus colaboradores treinamentos/palestras criados por especialistas sobre como agir em casos de eventual discriminação ou assédio, **os quais contarão com a participação dos gerentes e administradores.**

A PAL, por meio de seu programa de Compliance tem compromisso com a apuração e encaminhamento adequado dos casos delatados de 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, a imparcialidade do Comitê de Auditoria e Compliance, o direito à informação das suas fases ao denunciante e a proteção do denunciante, inclusive a de natureza trabalhista, salvo comprovada a má-fé.

As denúncias poderão ser feitas por meio do canal de denúncias disponibilizado na intranet da PAL, assim como de caixas de denúncias e sugestões (“Caixas de Denúncia”) disponibilizadas nos banheiros para todos os colaboradores ou diretamente ao Compliance Officer.

Na eventualidade de a apuração e investigação da ocorrência de assédio moral envolver membros da Diretoria Executiva ou de demais membros participantes do Comitê de Auditoria e Compliance e nas quais verifique-se impedimento ou suspeição, referidos membros serão afastados do Comitê.

Caso o assédio ou discriminação tenha sido praticado por cliente é garantido ao colaborador a imediata interrupção da interação com o cliente, comunicando o fato ao seu líder e/ou gestor de sua equipe.

## **2. O QUE É ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO**

### **2.1 Conceito**

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 Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

## 2.2 Classificação do Assédio Moral

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

- (i) Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- (ii) 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.

## 2.3 Tipologia do Assédio Moral

Engana-se quem pensa que o assédio moral somente é cometido por quem detenha nível hierárquico superior. O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- (i) Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
  - (i.i) 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.
  - (i.ii) 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.
- (ii) 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 também 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.

#### **2.4 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 vexatórias (dancinhas, prendas);
- (xi) Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- (xii) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- (xiii) Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- (xiv) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- (xv) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- (xvi) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- (xvii) Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- (xviii) Vigilância excessiva;
- (xix) Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;



- (xx) 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.

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

## 2.5 Atitudes que NÃO caracterizam o assédio moral

A PAL sempre estará atenta às condutas e atitudes de todos os colaboradores e membros da Diretoria em relação a qualquer conduta que possa ser considerada como assédio moral. Entretanto, é bom ressaltar que algumas atitudes comuns no ambiente de trabalho NÃO são caracterizadoras de 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.



### 3. 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 PAL, 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, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- (viii) Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- (ix) Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

### 4. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?

Toda denúncia de assédio moral poderá ser feita por meio do canal de denúncias disponibilizado na intranet da PAL, assim como de caixas de denúncias e sugestões (“Caixas de Denúncia”) disponibilizadas nos banheiros para todos os colaboradores ou diretamente ao Compliance Officer.

Caso o colaborador prefira, ao primeiro sinal de que o assédio esteja ocorrendo, o colaborador pode reportar o fato ao superior hierárquico, para que a ação mais rápida e assertiva seja tomada.

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 partir da comunicação será instaurado procedimento previsto no Anexo III, o qual trata do protocolo de investigação, de modo que o Compliance Officer dará início à apuração dos fatos narrados e ao final elaborará o relatório que será encaminhado ao Comitê de Auditoria e Compliance.

A PAL, 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 PAL orienta aos colaboradores colegas da vítima:

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

A PAL, diante da responsabilidade social e empresarial, se antecipa para discutir e regulamentar essa questão dentro da sociedade, e está aberta para pensar e revisar seu procedimento junto à especialistas e colaboradores, como forma de afastar qualquer prática de assédio moral e proporcionar um ambiente saudável de trabalho a seus colaboradores para que possam desenvolver pessoal e profissionalmente.

