

NANSEN INSTRUMENTOS DE PRECISÃO LTDA.
POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Versão: 2026

Área responsável: Compliance / Recursos Humanos

Abrangência: Unidades de Manaus/AM e Betim/MG

1. OBJETIVO

A presente Política estabelece as diretrizes da **Nansen Instrumentos de Precisão** ("Nansen" ou "Empresa") para a prevenção, identificação, tratamento e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

A Política tem por finalidade promover relações profissionais pautadas pelo respeito, pela dignidade, pela ética, pela boa-fé e pela valorização das pessoas, contribuindo para a manutenção de ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

A Nansen não tolera condutas abusivas que possam atingir a dignidade, a integridade moral ou a adequada convivência profissional de seus empregados e demais pessoas abrangidas por esta Política.

2. FUNDAMENTAÇÃO E REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Esta Política observa, conforme aplicável:

- a Constituição Federal, especialmente os princípios relacionados à dignidade da pessoa humana, à honra e à imagem;
- a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- as normas de Saúde e Segurança do Trabalho aplicáveis à Empresa;
- a Norma Regulamentadora nº 1 – NR-1, especialmente as disposições relacionadas ao gerenciamento de riscos ocupacionais e aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;
- a Lei nº 14.457/2022, especialmente quanto às medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho;
- demais normas legais e regulamentares aplicáveis à prevenção e ao combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

Esta Política deverá ser interpretada em conjunto com as demais normas, políticas e procedimentos internos da Nansen.

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos empregados, administradores, gestores, estagiários, aprendizes e demais profissionais que atuem em nome da Nansen ou em suas dependências, incluindo, conforme aplicável, prestadores de serviços, terceirizados, fornecedores e demais terceiros que mantenham relacionamento profissional com a Empresa.

A Política abrange as unidades da Nansen localizadas em:

a) Manaus/AM; e

b) Betim/MG.

Suas disposições deverão ser observadas independentemente de cargo, função, nível hierárquico ou vínculo profissional.

4. PRINCÍPIOS

A Nansen orienta a prevenção e o tratamento de situações de assédio moral pelos seguintes princípios:

I. respeito à dignidade da pessoa humana;



- II. respeito e urbanidade nas relações profissionais;
- III. prevenção de situações de violência, assédio, discriminação, intimidação e constrangimento;
- IV. preservação de ambiente de trabalho saudável e respeitoso;
- V. confidencialidade das informações relacionadas às denúncias, observados os limites legais e as necessidades da apuração;
- VI. imparcialidade e boa-fé na análise das situações comunicadas;
- VII. proteção contra retaliações decorrentes de denúncias ou comunicações realizadas de boa-fé;
- VIII. respeito aos direitos das pessoas envolvidas em procedimentos de apuração.

5. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para os fins desta Política, considera-se assédio moral a prática de condutas abusivas que, consideradas em seu contexto, possam expor uma pessoa a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, desqualificação, degradação ou outra forma de violência psicológica no ambiente de trabalho, com potencial de atingir sua dignidade e integridade.

A análise de eventual situação de assédio moral deverá considerar as circunstâncias concretas do caso, incluindo a natureza, gravidade, contexto, frequência, repercussão e demais elementos disponíveis.

Podem constituir exemplos de condutas incompatíveis com esta Política, conforme as circunstâncias:

- a) humilhar ou ridicularizar deliberadamente um profissional, pública ou privadamente;
- b) utilizar insultos, ofensas, ameaças ou expressões deliberadamente degradantes;
- c) perseguir ou constranger deliberadamente determinado profissional;
- d) atribuir, de forma abusiva ou deliberadamente punitiva, tarefas impossíveis, desproporcionais ou desprovidas de sentido;
- e) promover isolamento deliberado e injustificado de determinado profissional com finalidade de humilhação ou desestabilização;
- f) utilizar a sobrecarga ou retirada injustificada de trabalho como instrumento de perseguição ou punição informal;
- g) realizar críticas, ironias ou cobranças de forma abusiva, humilhante ou intimidatória;
- h) disseminar deliberadamente boatos, comentários depreciativos ou informações destinadas a atingir a reputação profissional ou pessoal de alguém;
- i) utilizar posição hierárquica para intimidar, ameaçar ou constranger indevidamente outra pessoa;
- j) praticar outras condutas abusivas incompatíveis com os princípios desta Política.

A ocorrência de conflito profissional, divergência de opiniões ou cobrança legítima de resultados não caracteriza, por si só, assédio moral.

6. MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral poderá ocorrer independentemente da posição hierárquica dos envolvidos.

Para fins de conscientização, podem ser identificadas, entre outras:

- a) Assédio moral vertical descendente:** praticado por superior hierárquico contra subordinado;
- b) Assédio moral vertical ascendente:** praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra superior hierárquico;
- c) Assédio moral horizontal:** praticado entre profissionais que ocupam posições hierárquicas equivalentes;
- d) Assédio moral misto:** situação que envolva simultaneamente pessoas de diferentes níveis hierárquicos e/ou colegas.

A classificação da modalidade não interfere no dever de prevenção, recebimento e adequada análise da situação comunicada.



7. CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM, POR SI SÓ, ASSÉDIO MORAL

O exercício regular do poder diretivo e de gestão da Empresa não constitui, por si só, assédio moral.

Desde que realizados de maneira legítima, proporcional, profissional e respeitosa, não configuram automaticamente assédio moral:

- a) cobrança de resultados e cumprimento de metas;
- b) distribuição e acompanhamento de tarefas;
- c) avaliação de desempenho;
- d) orientação ou correção profissional;
- e) realização de feedbacks;
- f) reuniões de trabalho;
- g) alterações de processos, procedimentos ou estrutura organizacional;
- h) aplicação de medidas disciplinares legítimas e proporcionais;
- i) cobrança pelo cumprimento de normas internas, procedimentos e políticas corporativas.

A forma, o contexto e a maneira como tais medidas são conduzidas deverão observar os princípios desta Política.

8. DIRETRIZES DE PREVENÇÃO

A Nansen promoverá medidas destinadas à prevenção e ao combate ao assédio moral, observadas suas condições e procedimentos internos.

Entre as medidas preventivas, poderão ser adotadas:

- a) divulgação desta Política aos profissionais;
- b) ações de conscientização e orientação;
- c) treinamentos sobre respeito no ambiente de trabalho e prevenção de condutas abusivas;
- d) orientação de líderes e gestores quanto à condução respeitosa das relações profissionais;
- e) estímulo ao diálogo e à comunicação adequada de situações de conflito;
- f) divulgação dos canais de Compliance disponíveis;
- g) consideração dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais, conforme aplicável à Empresa e à legislação vigente;
- h) adoção de medidas corretivas quando forem identificadas situações incompatíveis com esta Política.

9. RESPONSABILIDADES DAS LIDERANÇAS

Os gestores e demais profissionais que exerçam funções de liderança possuem responsabilidade adicional pela promoção de ambiente de trabalho respeitoso.

Compete às lideranças:

- a) tratar empregados e demais profissionais com respeito e profissionalismo;
- b) exercer suas funções de gestão sem abuso de autoridade;
- c) evitar comportamentos humilhantes, intimidatórios ou degradantes;
- d) não tolerar condutas incompatíveis com esta Política;
- e) comunicar aos canais apropriados situações que possam representar violação desta Política das quais tenham conhecimento;
- f) cooperar com eventuais processos internos de apuração;
- g) preservar a confidencialidade das informações relacionadas às denúncias e apurações.

Nenhum gestor poderá utilizar sua posição para impedir, dificultar ou retaliar pessoa que realize comunicação ou denúncia de boa-fé.



10. CANAIS DE DENÚNCIA E COMUNICAÇÃO

A Nansen disponibiliza canais de Compliance para o recebimento de comunicações relacionadas a possíveis irregularidades, incluindo situações de assédio moral.

As comunicações poderão ser realizadas por meio:

- a) do formulário eletrônico disponibilizado no site institucional da Nansen, com possibilidade de realização de comunicação anônima; e**
- b) do endereço eletrônico destinado ao Compliance da Nansen, inclusive mediante comunicação anônima, quando utilizada essa modalidade: comitecompliance@nansen.com.br**

Os canais estão disponíveis para públicos interno e externo.

Sempre que possível, a comunicação deverá apresentar informações que auxiliem na análise dos fatos, tais como:

- descrição da situação;
- data ou período aproximado;
- local;
- pessoas envolvidas;
- eventuais testemunhas;
- documentos ou outros elementos disponíveis.

A ausência de todas essas informações não impede o recebimento da comunicação.

11. ANONIMATO E CONFIDENCIALIDADE

As comunicações realizadas de forma anônima pelos canais que disponibilizem essa possibilidade serão tratadas preservando-se o anonimato do denunciante, dentro dos limites técnicos e legais aplicáveis.

As informações relacionadas às denúncias serão tratadas de maneira confidencial, observados os limites legais e a necessidade de compartilhamento de informações para a adequada análise ou apuração.

As pessoas que tenham acesso a informações em razão de suas funções deverão preservar o sigilo e utilizar essas informações exclusivamente para finalidades relacionadas ao tratamento da comunicação.

12. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

A Nansen não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, realize denúncia, comunicação ou relato de possível violação desta Política ou que colabore com eventual apuração.

A prática comprovada de retaliação poderá sujeitar o responsável às medidas disciplinares e/ou contratuais cabíveis, observadas a legislação aplicável e as normas internas da Empresa.

A utilização deliberada dos canais para apresentação de informações sabidamente falsas ou acusações realizadas de má-fé poderá igualmente ser objeto de avaliação e das medidas cabíveis.

13. RECEBIMENTO, ANÁLISE E APURAÇÃO

As comunicações recebidas serão submetidas à análise e triagem de acordo com sua natureza, gravidade, elementos disponíveis e procedimentos internos aplicáveis.

Quando cabível, poderá ser instaurado procedimento de apuração.

A apuração poderá compreender, conforme a natureza e as circunstâncias do caso:

- a) análise das informações e documentos apresentados;
- b) entrevistas ou oitivas das pessoas envolvidas;
- c) coleta de informações adicionais;
- d) análise de documentos, registros e demais elementos pertinentes;



e) outras diligências consideradas adequadas.

A apuração deverá buscar, dentro das possibilidades do caso, a análise imparcial dos fatos e a preservação da confidencialidade das informações.

A realização de uma denúncia não implica presunção de veracidade dos fatos relatados ou de responsabilidade da pessoa denunciada.

Quando cabível, a pessoa envolvida na denúncia poderá apresentar esclarecimentos sobre os fatos objeto da apuração, observados os limites necessários à preservação da investigação e da confidencialidade.

14. RESULTADO DA APURAÇÃO E MEDIDAS CABÍVEIS

Concluída a análise ou apuração, poderão ser adotadas as medidas consideradas adequadas de acordo com os fatos identificados.

Quando identificada violação desta Política, poderão ser adotadas medidas corretivas, preventivas ou disciplinares, observadas a gravidade dos fatos, as circunstâncias do caso, as normas internas e a legislação aplicável.

As medidas poderão incluir, conforme o caso:

- a) orientação;
- b) medidas corretivas ou de gestão;
- c) treinamento ou orientação específica;
- d) advertência;
- e) suspensão;
- f) rescisão do contrato de trabalho, inclusive por justa causa, quando presentes os requisitos legais;
- g) encerramento ou revisão de relação contratual com terceiros, quando juridicamente cabível;
- h) adoção de outras providências necessárias à prevenção de novas ocorrências.

As medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com a legislação trabalhista e as normas internas da Empresa.

15. RESPONSABILIDADES DOS PROFISSIONAIS

Todos os profissionais abrangidos por esta Política devem:

- a) manter comportamento respeitoso e profissional;
- b) respeitar a dignidade e a integridade dos demais;
- c) não praticar, incentivar ou tolerar comportamentos abusivos;
- d) utilizar os canais disponibilizados pela Empresa para comunicar, de boa-fé, situações que possam representar violação desta Política;
- e) cooperar, quando solicitado, com processos de apuração;
- f) preservar a confidencialidade das informações às quais tenham acesso em razão de denúncias ou apurações.

16. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

A Nansen poderá promover treinamentos, campanhas, comunicações internas e outras ações destinadas à conscientização e prevenção do assédio moral e de outras formas de violência no ambiente de trabalho.

As ações poderão abordar, entre outros temas:

- respeito nas relações profissionais;
- identificação de comportamentos inadequados;
- prevenção do assédio moral;
- responsabilidades das lideranças;
- utilização dos canais de denúncia;



- proteção contra retaliação;
- tratamento adequado de conflitos;
- consequências decorrentes da violação das normas internas.

17. MONITORAMENTO E REVISÃO

A Nansen poderá avaliar periodicamente a efetividade desta Política e dos mecanismos utilizados para prevenção e tratamento de situações de assédio moral.

A Política poderá ser revisada sempre que necessário, especialmente em razão de alterações legislativas, mudanças nos procedimentos internos ou identificação de oportunidades de aprimoramento.

18. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política integra o conjunto de normas e diretrizes de ética, integridade e conduta da Nansen Instrumentos de Precisão.

Eventuais situações não previstas nesta Política serão avaliadas à luz da legislação aplicável, das demais normas internas da Empresa e dos princípios de ética, respeito, dignidade e boa-fé.

A Nansen reafirma seu compromisso com a prevenção e o combate ao assédio moral e com a promoção de ambiente de trabalho baseado no respeito, na ética e na dignidade das pessoas.

19. APROVAÇÃO

A presente Política foi aprovada pela administração da Nansen Instrumentos de Precisão e passa a integrar suas normas e diretrizes internas a partir da data de sua aprovação.

NANSEN INSTRUMENTOS DE PRECISÃO LTDA.

