

	POLÍTICA DE GERENCIAMENTO E COMBATE A RISCOS PSICOSSOCIAIS	POCA 023 Revisão: 00 Data: 10/12/2025 Nº de páginas: 9
---	---	--

1. Objetivo

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes para a identificação, avaliação, prevenção, mitigação e combate aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Busca-se promover um ambiente organizacional saudável, seguro, ético e respeitoso, que favoreça a saúde mental, o bem-estar e a segurança psicológica de todos os colaboradores, em alinhamento com os princípios do Programa de Integridade da Kepler Weber.

A Política está alinhada às exigências das Normas Regulamentadoras NR-01 e NR-17, à norma internacional ISO 45003:2021, bem como às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre saúde mental no trabalho, reforçando o compromisso da Kepler Weber com a promoção de um ambiente laboral psicologicamente seguro e com a gestão responsável dos fatores psicossociais.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios, fornecedores e terceiros que mantenham qualquer tipo de relação contratual com a Kepler Weber ou que atuem em seu nome ou benefício, independentemente da natureza jurídica do vínculo.

O cumprimento desta Política é obrigatório e visa assegurar um ambiente organizacional pautado pelo respeito, integridade, dignidade, saúde mental e bem-estar nas relações profissionais, contribuindo para a prevenção e o enfrentamento de riscos psicossociais no contexto laboral.

3. Definições

Assédio moral: Conduta reiterada que expõe pessoas a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho, durante o exercício de suas atividades, afetando sua dignidade, integridade psíquica ou física.

Assédio sexual: Ato ou conduta de natureza sexual, indesejada e ofensiva, que visa obter vantagem ou favorecimento sexual, afetando a liberdade, intimidade e autodeterminação da vítima. Pode ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou qualquer outra forma de abordagem.

Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional): Condição resultante de estresse crônico no trabalho, caracterizada por exaustão emocional, distanciamento afetivo e redução da eficácia profissional.

Canal de Ética: Mecanismo disponibilizado ao público interno e externo para o recebimento de denúncias, sugestões ou relatos de condutas que violem o Código de Ética e Conduta, políticas internas ou legislações aplicáveis.

Colaborador: Pessoa física eleita ou contratada por qualquer empresa do Grupo Kepler Weber, incluindo presidente, diretores, conselheiros, empregados, estagiários e aprendizes.

Comissão de Integridade: Comissão interna da Kepler Weber responsável pelo recebimento, condução, apuração e/ou investigação das denúncias recebidas através do Canal de Ética. Essa comissão é responsável por encaminhar as denúncias aos gestores responsáveis e/ou para investigação, responder aos denunciadores por meio do Canal de Ética, aplicar as medidas disciplinares relativas às denúncias procedentes ou parcialmente procedentes, classificadas como de “Baixo Risco” ou “Médio Risco”, e encaminhar os casos para a comissão disciplinar, sempre que necessário.

ELABORADOR
Michelli Andreola

APROVADOR
Conselho de Administração

AHB D LT [assinatura] RFS WEDS

Comissão Disciplinar: Comissão interna da Kepler Weber responsável pela aplicação de medidas disciplinares relacionadas às denúncias recebidas através do Canal de Ética, classificadas como de “Alto Risco”, e pela apuração de denúncias graves e/ou ligadas as pessoas que participam da Comissão de Integridade.

Companhia: Qualquer empresa integrante do Grupo Kepler Weber.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, crenças, normas e práticas compartilhadas que orientam o comportamento das pessoas dentro da organização e influenciam diretamente o clima e os relacionamentos no ambiente de trabalho.

Discriminação: Toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais como sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como efeito ou propósito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Medidas Disciplinares: Sanções aplicáveis em decorrência do descumprimento de normas internas, do Código de Ética e Conduta, das políticas da Companhia ou da legislação vigente. Podem incluir advertência, suspensão, desligamento, entre outras previstas em regulamento.

Membros da Alta Direção: Pessoas físicas com poder de gestão sobre os negócios da Companhia, tais como membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal.

Riscos Psicossociais: Fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais, ao ambiente físico e à cultura organizacional que podem afetar a saúde mental, emocional e social dos colaboradores, comprometendo seu bem-estar e desempenho.

4. Informação Documentada

Área:					
Nº	IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO (local) RECUPERAÇÃO (ordem)	PROTEÇÃO (forma de arquivamento)	TEMPO DE RETENÇÃO	DISPOSIÇÃO
1.	POCA 023	SESuit	Eletrônico	Indeterminado	

5. Diretrizes Gerais

A Kepler Weber reconhece que os riscos psicossociais podem impactar significativamente a saúde mental, o bem-estar e o desempenho dos colaboradores, bem como influenciar a cultura organizacional e a sustentabilidade dos negócios. Por isso, adota uma abordagem preventiva, sistêmica e integrada à gestão corporativa, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro, ético e respeitoso.

A Companhia compromete-se a identificar, avaliar e mitigar fatores que possam gerar riscos psicossociais, como sobrecarga de trabalho, metas abusivas, conflitos interpessoais, discriminação, assédios e estilos de liderança inadequados. Esses fatores devem ser considerados nos processos de gestão de pessoas, desenvolvimento de lideranças, avaliação de clima organizacional e gestão de desempenho.

A responsabilidade pela promoção de um ambiente psicologicamente saudável é compartilhada entre todas as instâncias da organização. A alta liderança deve atuar como exemplo de conduta ética e respeito, enquanto os gestores têm o papel de reforçar a cultura de integridade no dia a dia das equipes. Todos os colaboradores são corresponsáveis por manter relações profissionais baseadas no respeito mútuo, empatia e cooperação.







A Companhia garante canal seguro, acessível e confidencial para o relato de situações de riscos psicossociais, assegurando que todas as manifestações sejam tratadas com seriedade, imparcialidade e respeito. Além disso, promove ações contínuas de sensibilização, capacitação e comunicação sobre saúde mental, ética e integridade, integrando esses temas às iniciativas institucionais, como a Semana da Integridade.

Por fim, a Kepler Weber monitora indicadores relacionados à saúde mental, clima organizacional, absenteísmo e rotatividade, utilizando essas informações para revisar e aprimorar continuamente suas práticas e políticas. A gestão dos riscos psicossociais é parte integrante do compromisso da Companhia com a integridade, a valorização das pessoas e a excelência organizacional.

6. Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais são fatores presentes no ambiente de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental, emocional e social dos colaboradores. Esses riscos decorrem da forma como o trabalho é organizado, das relações interpessoais, da cultura organizacional e das condições em que as atividades são realizadas. Esses fatores podem comprometer o bem-estar, a motivação, a produtividade e a segurança psicológica das pessoas, além de impactar diretamente o clima organizacional, a reputação da empresa e a sustentabilidade do negócio.

6.1 Classificação dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais podem ser classificados em diferentes categorias, entre as quais destacam-se:

- **Organização do trabalho:** sobrecarga ou subcarga de tarefas, jornadas extensas, metas excessivamente agressivas, falta de clareza de papéis e responsabilidades.
- **Relações interpessoais:** conflitos frequentes, assédio moral ou sexual, discriminação, exclusão social, falta de apoio entre colegas ou lideranças.
- **Ambiente físico e emocional:** espaços inadequados, ruído excessivo, ausência de privacidade, insegurança emocional ou instabilidade organizacional.
- **Cultura organizacional:** estilos de liderança autoritários, comunicação ineficaz, baixa valorização das pessoas, ausência de reconhecimento, tolerância a comportamentos abusivos.

6.2 Impactos dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais, quando não gerenciados adequadamente, podem gerar consequências significativas tanto para os colaboradores quanto para a organização:

Para colaboradores:

- Problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão, estresse crônico e síndrome de burnout;
- Afastamentos médicos recorrentes, licenças por transtornos psicológicos ou doenças relacionadas ao trabalho;
- Queda na motivação e no engajamento, com prejuízos à autoestima e à percepção de pertencimento;
- Isolamento social, dificuldades de relacionamento interpessoal e sensação de insegurança no ambiente de trabalho;
- Redução da produtividade, da criatividade e da capacidade de concentração;
- Comprometimento da trajetória profissional, com impactos na reputação, desempenho e desenvolvimento de carreira.

AAB

D LT

m. J. S.

RFS

WEDS

Para a organização:

- Deterioração do clima organizacional, tornando o ambiente tóxico, hostil ou desmotivador;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal (turnover), com perda de talentos e dificuldade de retenção;
- Queda na produtividade e na qualidade das entregas, afetando a eficiência operacional;
- Danos à imagem institucional, com impactos na reputação perante colaboradores, clientes, investidores e sociedade;
- Riscos jurídicos e financeiros, como ações trabalhistas, indenizações, passivos ocultos e custos com afastamentos;
- Desalinhamento com os valores da Companhia, comprometendo a cultura de integridade, respeito e valorização das pessoas.

A Kepler Weber entende que a gestão dos riscos psicossociais é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável, e para preservar a confiança, o desempenho e a longevidade da organização.

6.3 Exemplos De Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais podem se manifestar de diferentes formas no ambiente de trabalho, muitas vezes de maneira sutil ou naturalizada. A seguir, são apresentados exemplos que ajudam a reconhecer situações que devem ser prevenidas, monitoradas e tratadas com seriedade:

- Sobrecarga de trabalho: demandas excessivas, prazos irrealistas, acúmulo de funções ou jornadas prolongadas sem pausas adequadas.
- Falta de clareza de papéis: ausência de definição sobre responsabilidades, metas ou critérios de avaliação.
- Metas abusivas: imposição de objetivos inatingíveis ou que geram pressão constante e desproporcional.
- Assédio moral: humilhações, constrangimentos, críticas destrutivas, isolamento ou desqualificação sistemática.
- Assédio sexual: condutas de cunho sexual indesejadas, como insinuações, toques, convites insistentes ou chantagens.
- Discriminação: tratamento desigual ou ofensivo com base em gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência, entre outros.
- Falta de apoio da liderança: ausência de escuta, feedbacks inadequados, negligência diante de conflitos ou sobrecarga emocional.
- Ambiente de trabalho tóxico: cultura de medo, competição desleal, fofocas, exclusão social ou falta de reconhecimento.
- Insegurança organizacional: mudanças frequentes sem comunicação clara, instabilidade de cargos ou ausência de perspectiva de crescimento.
- Falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional: exigência de disponibilidade constante, desrespeito a horários de descanso ou invasão da vida privada.







- Violência digital ou ciberassédio (cyberbullying corporativo): uso de meios digitais para ofender, intimidar, ridicularizar ou isolar colegas de trabalho, por meio de mensagens, e-mails, redes sociais ou outras plataformas corporativas.
- Isolamento no trabalho remoto ou híbrido: ausência de interação social, falta de integração com a equipe, comunicação limitada ou sensação de exclusão em ambientes virtuais de trabalho.

Esses exemplos não esgotam todas as possibilidades, mas servem como referência para a identificação de situações que devem ser prevenidas, monitoradas e tratadas com seriedade pela Companhia.

6.4 Identificação e Avaliação dos Riscos Psicossociais

A identificação e avaliação dos riscos psicossociais são etapas fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável. Esses processos devem ser contínuos, participativos e integrados à cultura organizacional da Kepler Weber.

A identificação dos riscos psicossociais ocorre por meio da observação de fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais, ao ambiente físico e à cultura da Companhia. Essa análise pode ser realizada com base em diferentes fontes, tais como:

- Pesquisas de clima organizacional;
- Entrevistas e grupos focais;
- Escuta ativa de lideranças e equipes;
- Indicadores de saúde, segurança e absenteísmo;
- Relatos espontâneos de colaboradores;
- Avaliações ergonômicas e psicossociais.

Uma vez identificados, os riscos devem ser avaliados quanto à sua frequência, gravidade e impacto potencial sobre a saúde mental e o bem-estar das pessoas, bem como sobre os resultados organizacionais. Essa avaliação permite priorizar os riscos mais críticos e orientar a definição de ações preventivas, corretivas e educativas.

As informações obtidas por meio da identificação e avaliação dos riscos psicossociais devem ser consideradas no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da Companhia, conforme preconizado na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

A Kepler Weber estimula a participação ativa das lideranças e das equipes nesse processo, promovendo uma cultura de escuta, acolhimento e melhoria contínua. A avaliação dos riscos psicossociais deve ser revisada periodicamente, considerando mudanças no contexto organizacional, nos processos de trabalho e nos resultados dos indicadores monitorados.

6.5 Medidas Preventivas e Corretivas

A Kepler Weber adota medidas preventivas e corretivas como parte essencial da gestão dos riscos psicossociais, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, e de mitigar impactos negativos à saúde mental e ao bem-estar dos colaboradores.

As medidas preventivas incluem ações voltadas à promoção da saúde organizacional, tais como:

- Fortalecimento da cultura de respeito e integridade;
- Valorização da escuta ativa e do diálogo aberto;
- Estímulo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional;







- Capacitação contínua de lideranças e equipes sobre saúde mental, empatia, comunicação e ética;
- Definição clara de papéis e responsabilidades;
- Gestão adequada de metas e cargas de trabalho;
- Promoção de um clima organizacional positivo e inclusivo.

As medidas corretivas são aplicadas sempre que forem identificadas situações de risco psicossocial que tenham causado ou possam causar danos aos colaboradores ou à organização, podendo ser:

- Redesenho de processos de trabalho;
- Mediação de conflitos;
- Apoio e acompanhamento psicológico;
- Readequação de lideranças ou equipes;
- Revisão de práticas de gestão;
- Aplicação de medidas disciplinares, conforme previsto nas normas internas.

Sempre que forem identificados riscos psicossociais relevantes, é obrigatória a elaboração de um plano de ação formalizado, com definição de metas, prazos e responsáveis.

Todas as ações devem ser conduzidas com responsabilidade, imparcialidade e respeito à confidencialidade, buscando não apenas a correção de condutas ou contextos inadequados, mas também a transformação positiva do ambiente de trabalho.

6.6 Inclusão de Indicadores e Monitoramento

A Kepler Weber adota uma abordagem baseada em dados para monitorar os riscos psicossociais e orientar ações de melhoria contínua. Entre os indicadores recomendados para acompanhamento, destacam-se:

- Índice de absenteísmo por causas psicológicas;
- NPS (Net Promoter Score) interno ou índice de clima organizacional;
- Taxa de rotatividade voluntária (turnover);
- Frequência de denúncias de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou conflitos interpessoais.

Esses indicadores devem ser analisados periodicamente, documentados e integrados aos processos de gestão de pessoas, saúde e segurança, e compliance.

6.7 Canal de Escuta Psicológica

A Companhia avalia e incentiva a disponibilização de canais especializados de escuta e apoio psicológico, mesmo que terceirizados, como parte de sua estratégia de cuidado com a saúde mental dos colaboradores, como exemplos:

- Programa de Assistência ao Empregado (PAE);
- Atendimento psicológico remoto ou presencial;
- Espaços de acolhimento emocional e orientação confidencial.

Esses canais devem ser acessíveis, sigilosos e conduzidos por profissionais qualificados, reforçando o compromisso da Kepler Weber com o bem-estar e a segurança psicológica no ambiente de trabalho.







7. Responsabilidades

A gestão dos riscos psicossociais é uma responsabilidade compartilhada entre todas as áreas e níveis da Kepler Weber. Cada instância da organização tem um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso:

- **Alta liderança:** É responsável por demonstrar, por meio de atitudes e decisões, o compromisso com a valorização das pessoas, a integridade e o bem-estar organizacional. Deve garantir que os recursos necessários estejam disponíveis para a implementação das ações previstas nesta política e atuar como exemplo de conduta.
- **Lideranças e gestores:** Devem ser os primeiros a receber capacitação sobre riscos psicossociais e serão avaliados também com base em sua atuação preventiva frente a esses riscos. Têm o papel de reforçar a cultura de respeito e integridade no cotidiano das equipes, identificar sinais de risco psicossocial, promover a escuta ativa e encaminhar situações sensíveis para os canais apropriados. Também devem assegurar que as práticas de gestão estejam alinhadas às diretrizes desta política.
- **Gerência Jurídica, Governança e Compliance:** Responsável por integrar esta política ao Programa de Integridade, apoiar sua implementação e treinamento, monitorar sua efetividade, especialmente quanto aos indicadores de denúncias e propor melhorias contínuas. Atua em conjunto com outras áreas para garantir a coerência entre as políticas institucionais.
- **Gente & Gestão e SESMT:** Responsável por implementar ações, gerar e acompanhar indicadores e oferecer suporte técnico. Contribui com a promoção de ações de sensibilização, treinamento e desenvolvimento de lideranças, gestão de clima organizacional e apoio aos colaboradores em situações de vulnerabilidade.
- **CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes):** Apoia na identificação de riscos psicossociais e na promoção de campanhas educativas voltadas à saúde mental e à prevenção de situações de risco.
- **Comissão de Integridade e Comissão Disciplinar:** Devem atuar na apuração de situações que envolvam riscos psicossociais, sempre que houver indícios de condutas incompatíveis com os valores da Companhia, respeitando os princípios de imparcialidade, confidencialidade e proteção às partes envolvidas.
- **Colaboradores:** São corresponsáveis por manter um ambiente de trabalho respeitoso, colaborativo e seguro. Devem adotar condutas alinhadas aos valores da Companhia, participar das ações de conscientização e comunicar situações que possam representar riscos psicossociais.

8. Descumprimento Da Política

A violação de quaisquer princípios e vedações desta Política sujeita o colaborador e membro da alta direção às sanções disciplinares, correspondentes à gravidade da infração, previstas a seguir:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;
- Desligamento do órgão de governança do qual faz parte;

AKB

D LT

m. f. 

RFS

WEDS

- Ação judicial cabível ao caso.

No caso de terceiros, prestadores de serviço e parceiros, as sanções são:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Companhia;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

Para mais informações sobre o tema, consulte a **Política de Penalidades e Consequências**, disponível no site corporativo <https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw>.

9. Canal De Ética

Todos os colaboradores, parceiros de negócios e membros da alta direção que tiverem conhecimento de condutas irregulares, ilícitas ou em desacordo com esta Política, com o Código de Ética e Conduta, ou com as normas e regulamentos internos da Companhia, devem reportar imediatamente a situação por meio dos canais oficiais.

A Kepler Weber disponibiliza o Canal de Ética, um meio seguro, confidencial e acessível para o registro de denúncias relacionadas a comportamentos inadequados, incluindo assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violações éticas.

O Canal de Ética é gerenciado por empresa independente e especializada, garantindo o sigilo das informações e a proteção da identidade do denunciante, sempre que solicitado.

O canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, por meio dos seguintes meios:



Site: www.contatoseguro/keplerweber;



e-mail: compliance@kepler.com.br



Telefone: 0800 648 6328.

As denúncias também podem ser encaminhadas diretamente à Gerência Jurídica, Governança e Compliance ou à Comissão de Integridade, conforme o caso.

A omissão diante de condutas irregulares contribui para sua perpetuação. Por isso, denuncie. A ética é responsabilidade de todos.

9.1 Compromisso Com A Não Retaliação Aos Denunciantes De Boa-Fé

A Kepler Weber reafirma seu compromisso com a ética, integridade e proteção dos direitos de seus colaboradores, membros da alta direção e parceiros de negócios. A Companhia incentiva fortemente o reporte de condutas antiéticas, ilícitas ou em desacordo com esta Política, com o Código de Ética e Conduta ou com as normas internas e legais aplicáveis.

AKB

DT

WFS

WFS

WFS

Com o objetivo de proteger o denunciante de boa-fé, a Companhia não admite qualquer forma de retaliação. Nenhum colaborador que realize uma denúncia legítima e fundamentada deve ser alvo de medidas disciplinares, assédio, transferência involuntária, restrição de oportunidades, discriminação ou qualquer outra forma de represália.

O Canal de Ética é uma ferramenta segura e confidencial para o recebimento de denúncias relacionadas a violações éticas, legais ou normativas. Gerenciado por empresa independente, o canal garante o anonimato, a confidencialidade e a proteção contra retaliações, assegurando que o denunciante possa se manifestar com segurança e responsabilidade.

Denunciar é um ato de integridade, sendo a proteção do denunciante um dever institucional para a Kepler Weber.

10. Divulgação Da Política, Dúvidas E Sugestões

É responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta direção da Companhia promover a ampla divulgação desta Política, assegurando que ela esteja acessível a todos os públicos interessados. Além disso, é fundamental conscientizar os colaboradores sobre a importância de sua observância, incentivando o esclarecimento de dúvidas e o encaminhamento de sugestões ou preocupações relacionadas à sua aplicação. A área de Compliance é responsável por realizar treinamentos periódicos sobre esta Política, os quais devem ser aplicados a todos os colaboradores da Companhia e, quando julgado necessário, também a terceiros que mantenham vínculo com a organização.

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação, aplicação ou omissões desta Política devem ser encaminhadas à área Gerência Jurídica, Governança e Compliance, por meio do e-mail:

compliance@kepler.com.br

11. Controle De Alterações

REVISÕES	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES	DATA
01	Aprovação da 1ª versão da Política	10/12/2025

12. Disposições Finais

A presente Política entra em vigor após sua aprovação em reunião do Conselho de Administração da Companhia, realizada em 10/12/2025, e terá validade a partir de 15 (quinze) dias contados da data de sua publicação no site corporativo da Companhia: <https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw>.

A Companhia poderá, a seu exclusivo critério ou em decorrência de alterações legais e regulatórias, revisar esta Política a qualquer momento. Além disso, está prevista a revisão periódica obrigatória a cada 2 (dois) anos, sendo que qualquer alteração relevante será submetida a nova aprovação pelo Conselho de Administração.

Esta Política revoga e substitui quaisquer normas internas anteriores que tratem do mesmo tema e que estejam em desacordo com as disposições aqui estabelecidas.

Este documento é parte integrante do contrato de trabalho firmado entre o colaborador e a Companhia, mantendo sua vigência enquanto perdurar o vínculo empregatício.

Quaisquer omissões, dúvidas de interpretação ou situações excepcionais relacionadas a esta Política deverão ser encaminhadas à Comissão de Integridade, que será responsável por sua análise e deliberação.





