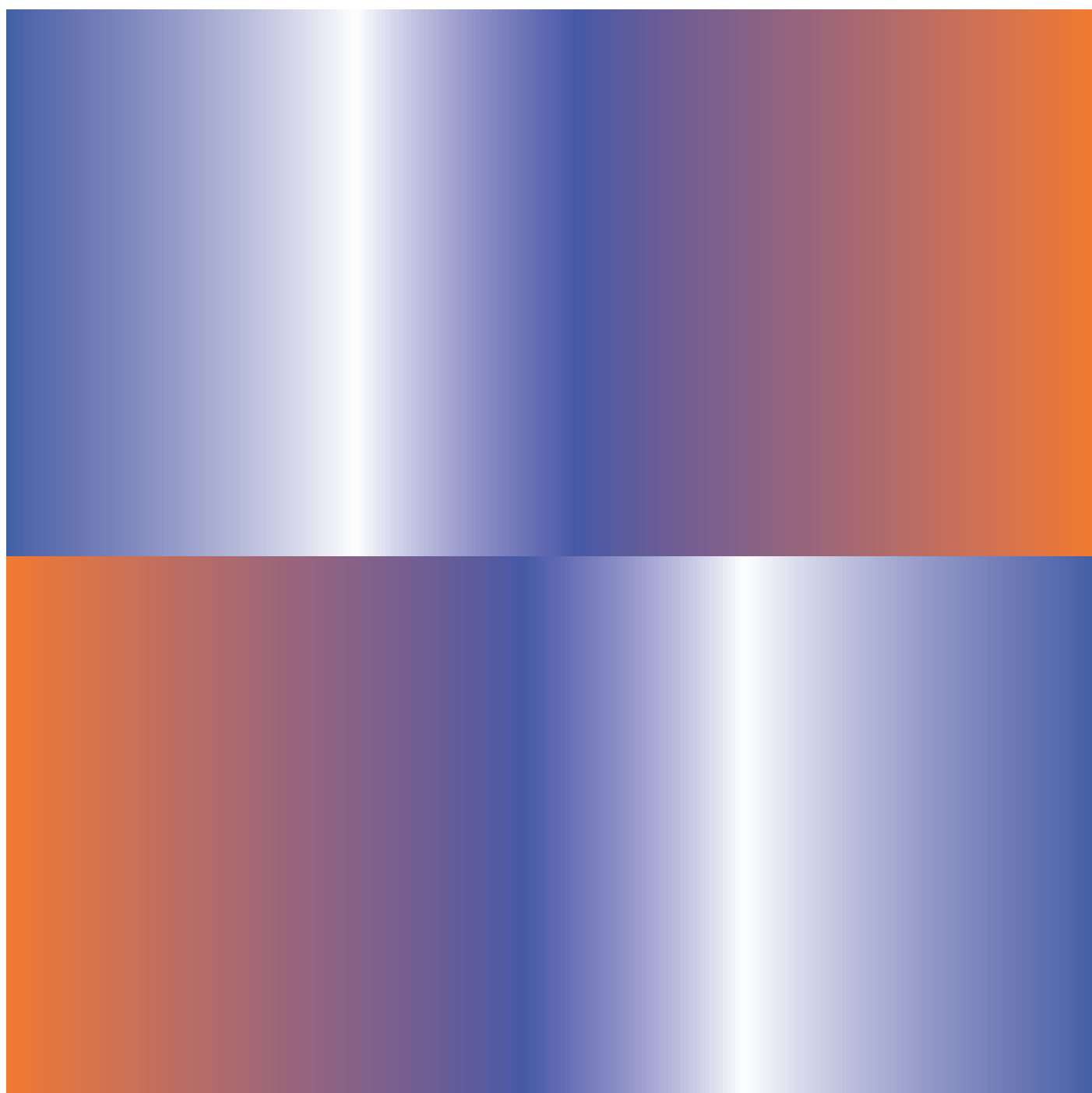


Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Previna e denuncie: juntos contra o assédio.
Saiba como agir!



Apresentação

O INTECS está comprometido com um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e ético. Esta cartilha foi elaborada para fornecer orientações claras sobre como prevenir e combater o assédio moral e sexual em nosso ambiente de trabalho. O assédio é inaceitável em qualquer forma e não será tolerado em nosso instituto. Todos os colaboradores têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de assédio.

Nosso instituto reafirma seu compromisso com a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual. Esta cartilha serve como um guia para todos os colaboradores entenderem suas responsabilidades, direitos e recursos disponíveis em casos de assédio. Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor para todos.

Boa leitura!



Assédio Moral

O que é?

Assédio moral, também conhecido como bullying no ambiente de trabalho, é um comportamento abusivo, repetitivo e intencional que ocorre no ambiente profissional e que tem como objetivo prejudicar, humilhar, intimidar ou constranger uma pessoa, afetando sua dignidade, saúde física e mental, bem como sua integridade psicológica.

Esse tipo de comportamento pode se manifestar de várias formas, incluindo insultos, ridicularizações, ameaças, exclusão social, atribuição de tarefas humilhantes, espalhar boatos, sabotagem do trabalho da vítima, entre outros.

É importante ressaltar que o assédio moral não se limita a uma única ocorrência, mas sim a uma série de ações ou comportamentos que ocorrem ao longo do tempo. Além disso, o assédio moral pode ser perpetrado por colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou mesmo por subordinados.

As consequências do assédio moral podem ser graves, incluindo estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia, problemas de saúde física, queda na produtividade no trabalho, absenteísmo e até mesmo suicídio em casos extremos.

Portanto, é fundamental que as empresas e organizações tenham políticas e procedimentos claros para prevenir e lidar com o assédio moral, criando um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de abuso ou intimidação.

Tipos de Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas. Abaixo estão alguns tipos comuns de comportamentos que caracterizam o assédio moral:

Humilhação e Ridicularização:

Isso pode incluir fazer comentários depreciativos sobre o trabalho ou a aparência da vítima, zombar dela na frente de colegas, ou atribuir-lhe tarefas humilhantes de propósito.

Isolamento Social:

Excluir deliberadamente a vítima de atividades de trabalho em grupo, eventos sociais ou comunicação no ambiente de trabalho, levando-a a se sentir isolada e excluída.

Intimidação e Ameaças:

Comportamentos intimidatórios, ameaças verbais ou não verbais, que criam um clima de medo e insegurança para a vítima.

Sobrecarga de Trabalho:

Atribuir à vítima uma carga de trabalho excessiva, impossível de ser realizada dentro do prazo, ou atribuir-lhe tarefas desproporcionais às suas capacidades.

Manipulação de Informações:

Ocultar informações relevantes para o trabalho da vítima, dar-lhe instruções contraditórias ou manipular informações para fazer com que ela cometa erros.

Monitoramento Excessivo:

Monitorar constantemente o trabalho da vítima, criticando cada detalhe e minando sua autonomia e confiança.

Espalhar Boatos:

Espalhar rumores falsos ou difamatórios sobre a vítima, prejudicando sua reputação e integridade no ambiente de trabalho.

Discriminação:

Tratar a vítima de forma injusta com base em características pessoais como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, entre outras.

Esses são apenas alguns exemplos de comportamentos que podem constituir assédio moral no ambiente de trabalho. É importante estar ciente desses sinais e denunciar qualquer forma de assédio moral para que medidas adequadas possam ser tomadas para proteger os direitos e a integridade das vítimas.

Importante!

Nem todas as discussões ou comentários considerados ofensivos podem ser definidos como assédio. Episódios isolados que também podem ser condenáveis e causar até dano moral, não se enquadram necessariamente como assédio. Para caracterizar o assédio moral, as agressões precisam ocorrer de forma repetida, direcionada, por um período prolongado e com a intenção de prejudicar a vítima emocionalmente. O colaborador que se encontrar em uma situação desconfortável deve buscar orientação junto ao gestor imediato ou departamento de Gente e Gestão que irá avaliar o caso em conjunto com a área de compliance para adotar as medidas necessárias.

Consequências do Assédio Moral para o colaborador:

Impacto na Saúde Mental:

O assédio moral pode levar a sintomas de estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e outros problemas de saúde mental, afetando o bem-estar emocional do colaborador.

Problemas de Saúde Física:

O estresse prolongado causado pelo assédio moral pode contribuir para problemas de saúde física, como dores de cabeça, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e doenças cardiovasculares.

Prejuízo na Carreira:

O assédio moral pode ter um impacto duradouro na carreira do colaborador, prejudicando suas oportunidades de promoção e crescimento profissional, bem como sua reputação no mercado de trabalho.

Consequências do Assédio Moral para o INTECS:

Queda na Produtividade:

O colaborador pode ter dificuldade em se concentrar no trabalho e em manter o desempenho esperado, o que pode levar a uma queda na produtividade e na qualidade do trabalho realizado.

Absenteísmo:

O colaborador pode se ausentar do trabalho com mais frequência devido ao estresse e à ansiedade causados pelo assédio moral, o que pode resultar em maior absenteísmo e redução da presença no trabalho.

Desmotivação e Desengajamento:

O assédio moral pode minar a motivação e o engajamento do colaborador com o trabalho e com o INTECS, levando a uma diminuição do comprometimento e da satisfação no trabalho.

Impacto nas Relações Interpessoais:

O colaborador pode ter dificuldade em estabelecer e manter relacionamentos saudáveis com colegas de trabalho e superiores, o que pode prejudicar a colaboração e a comunicação no ambiente de trabalho.

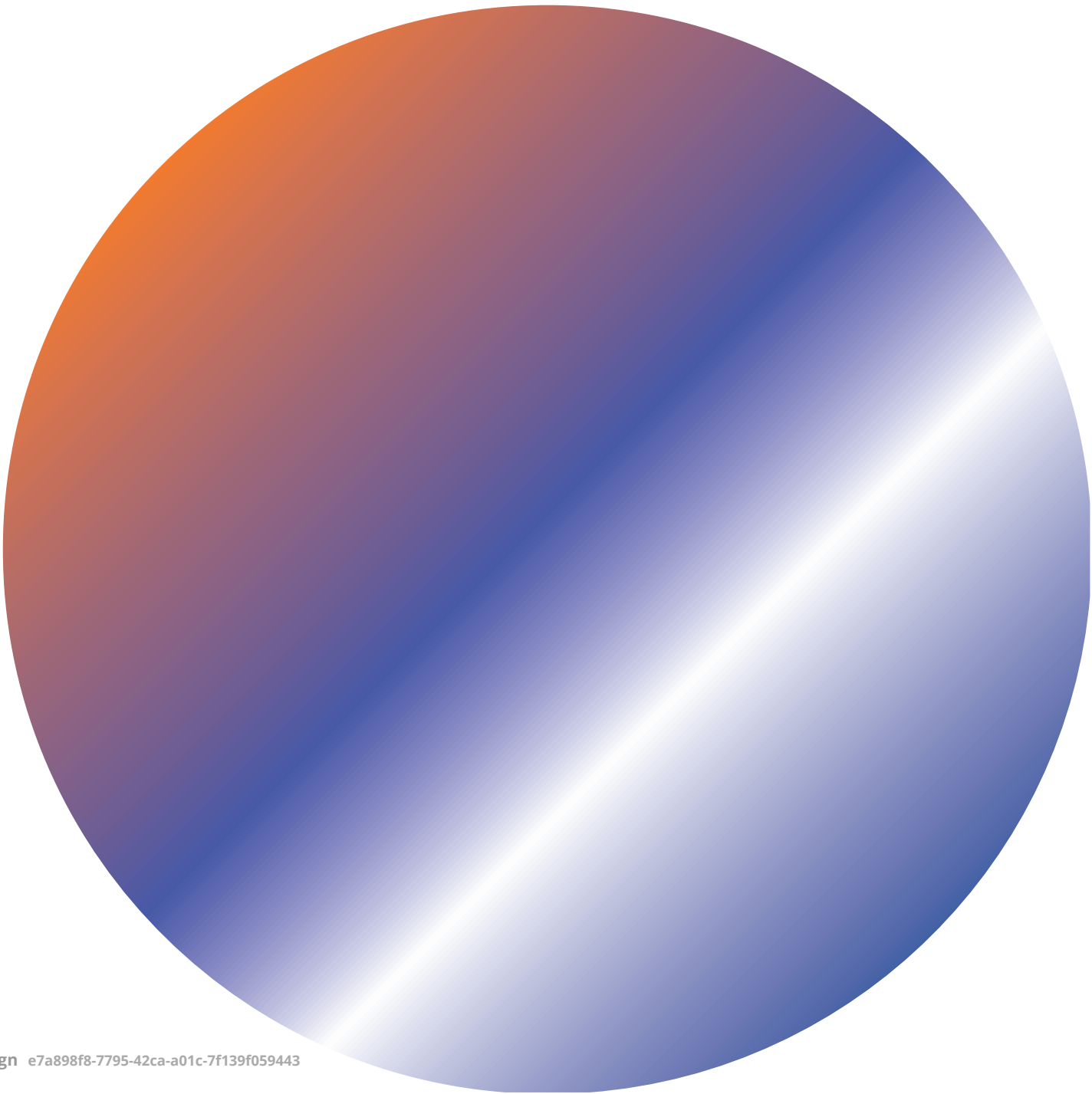
Como prevenir?

- Estabelecer políticas claras contra o assédio.
- Fornecer treinamento regular sobre o tema.
- Promover uma cultura de respeito e inclusão.
- Oferecer canais de denúncia seguros e confidenciais.
- Tomar medidas rápidas e adequadas em casos de denúncia.
- Líderes devem dar o exemplo e intervir quando necessário.
- Avaliar e monitorar continuamente a eficácia das medidas de prevenção.

Se você for vítima de assédio moral?

- Documente os incidentes.
- Denuncie o assédio ao departamento de Gente e Gestão ou Compliance do INTECS: compliance@intecsbr.org
- Procure apoio de colegas de confiança.
- Considere buscar orientação legal, se necessário.
- Priorize sua saúde e bem-estar.

Assédio Sexual



O que é?

Assédio sexual no ambiente de trabalho refere-se a qualquer forma de comportamento sexualmente indesejado que cria um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima. Isso pode incluir avanços sexuais não desejados, propostas sexuais, comentários de natureza sexual, exibição de material sexualmente explícito, intimidação sexual, entre outras formas de comportamento sexualmente coercitivo.

O assédio sexual no local de trabalho é ilegal e viola os direitos fundamentais dos trabalhadores. Pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre um superior e um subordinado ou até mesmo por parte de clientes ou fornecedores. É importante que as empresas tenham políticas claras contra o assédio sexual, canais de denúncia seguros e procedimentos para lidar com essas situações de forma rápida e eficaz.

Tipos de Assédio Sexual

O assédio sexual pode assumir diversas formas, incluindo:

Comentários sexuais indesejados:

Inclui piadas, comentários sobre o corpo ou aparência física de alguém, insinuações sexuais ou outros tipos de observações de natureza sexual que são feitas de maneira inapropriada ou não solicitada.

Propostas sexuais:

São avanços sexuais não desejados, convites para encontros românticos, pedidos de favores sexuais em troca de benefícios no trabalho ou ameaças de punição caso a pessoa não aceite as propostas.

Contato físico não consensual:

Inclui toques indesejados, abraços, beijos, carícias ou outras formas de contato físico de natureza sexual sem o consentimento da outra pessoa.

Exibição de material sexualmente explícito:

Envolve mostrar pornografia, fotos ou vídeos de natureza sexual no ambiente de trabalho sem consentimento, seja em formato digital ou físico.

Assédio verbal ou escrito:

Isso pode ocorrer por meio de telefonemas, mensagens de texto, e-mails ou outros meios de comunicação, onde o conteúdo é sexualmente sugestivo, explícito ou inadequado.

Intimidação sexual:

Comportamentos que têm o objetivo de intimidar, constranger ou criar um ambiente hostil com conotações sexuais, como olhares insistentes, gestos obscenos ou outras formas de comportamento sexualmente coercitivo.

Assédio Sexual é crime!

As leis relacionadas ao assédio sexual variam de acordo com o país e a jurisdição específica. No Brasil, por exemplo, a principal legislação que trata do assédio sexual é a Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal Brasileiro. Esse artigo define o crime de assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Além disso, existem outras legislações e normativas que tratam do assédio sexual, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê a obrigação das empresas de prevenir e coibir o assédio sexual no ambiente de trabalho, e também o Código Civil, que permite ações de indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual.

Fora do Brasil, as leis e regulamentações podem variar significativamente, mas muitos países têm legislação específica que aborda o assédio sexual no local de trabalho e em outros contextos.

O assédio sexual é ilegal porque cria um ambiente de trabalho ou educação hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima, interferindo no direito fundamental de uma pessoa a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. As consequências legais para o assédio sexual podem incluir multas, penas de prisão, indenizações para a vítima e outras medidas disciplinares, dependendo da gravidade do comportamento e das leis locais.

Importunação Sexual

A importunação sexual no ambiente de trabalho refere-se a comportamentos de natureza sexual indesejados que ocorrem no local de trabalho e que causam desconforto, constrangimento ou perturbação para a vítima. Isso pode incluir comentários sexuais inapropriados, piadas de mau gosto, propostas sexuais indesejadas, exibição de material sexualmente explícito, gestos obscenos, entre outros comportamentos sexualmente invasivos.

Embora a importunação sexual possa ser menos grave do que o assédio sexual, ainda é inaceitável e pode criar um ambiente de trabalho hostil, prejudicar o desempenho profissional e afetar negativamente o bem-estar emocional dos funcionários. As empresas devem ter políticas claras contra a importunação sexual, canais de denúncia seguros e procedimentos para lidar com essas situações de forma rápida e eficaz.

Importunação Sexual no Ambiente de Trabalho

O compromisso claro e inequívoco do INTECS em rejeitar qualquer forma de assédio e em promover um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo. A transparência e o diálogo próximo com os colaboradores são fundamentais para criar uma cultura organizacional que valorize a dignidade, o respeito e a igualdade. Ao priorizar a harmonia e o equilíbrio entre os colaboradores, parceiros e a comunidade atendida, o INTECS demonstra um compromisso genuíno com o bem-estar de todos os envolvidos e contribui para a construção de uma sociedade mais justa e respeitosa.

O Código de conduta do INTECS, veda seguintes ações

- Enviar *mensagens** por WhatsApp ou outras redes sociais para clientes colegas de trabalho, terceiros ou fornecedores;
- Elogiar e fazer comentários inoportunos sobre os clientes, fornecedores, terceiros e colegas de trabalho;
- Tocar partes íntimas de clientes, fornecedores, terceiros e colegas de trabalho;
- Praticar atos sexuais com colegas de trabalho no ambiente de trabalho;
- Realizar investidas amorosas com colegas de trabalho.

**O INTECS considera como INAPROPRIADAS mensagens com os seguintes conteúdos:*

- *Compartilhar imagens ou textos de teor erótico.*
- *Comentários ou elogios a atributos físicos, roupas ou forma de se vestir,*
- *Comentários depreciativos em relação à aparência, características pessoais como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, entre outras.*
- *Promessas ou propostas de vantagem profissional ainda que disfarçadas de brincadeiras ou aconselhamento condicionadas a atos ou ações sem relação com a atividade profissional.*
- *Compartilhar Imagens ou reproduções de atos de violência ou atos ilegais, racismo discriminação socioeconômica, racial, de gênero, sexualidade, religião, idade, origem (migrantes).*
- *Ofensas ou ameaças de qualquer natureza.*

O que fazer e como denunciar?

- Identificar o assediador e dizer, firmemente: **NÃO**;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens, presentes entre outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato;
- Fazer a denúncia junto aos canais disponibilizados pelo INTECS: **compliance@intecsbr.org**.



Leuda Sousa da Silva

Leuda Sousa Silva

Diretora-presidente

São Paulo, 13 de outubro de 2025

Documento complementar ao Código de Ética e Conduta do INTECS.

intecs

Zero tolerância ao assédio: um ambiente seguro para todos.

www.intecsbr.org

Instituto Nacional de Tecnologia, Educação, Cultura e Saúde.

Av. Paulista, nº 1159, Salas 811, 814/815, Jardim Paulista, São Paulo - SP, CEP 01311-921
Av. Coronel Colares Moreira, 07, Ed. Vinicius de Moras, Q. 28, Sala 801, Calhau, São Luís - MA
E-mail: contato@intecsbr.org

POL_007_Assedio_INTECS_REV01_131025.pdf

Documento número #e7a898f8-7795-42ca-a01c-7f139f059443

Hash do documento original (SHA256): 3c6eab71178cf5ca030d635444027f5a771884b47a477590dddbcd3736ebf1b6

Assinaturas**Leuda Sousa da Silva**

Assinou em 13 out 2025 às 16:26:41

Leuda Sousa da Silva

Log

- 13 out 2025, 16:20:53 Operador com email eloiza.lima@intecsbr.org na Conta 565a98ef-68d3-4c16-84c2-63b48c4c0598 criou este documento número e7a898f8-7795-42ca-a01c-7f139f059443. Data limite para assinatura do documento: 12 de novembro de 2025 (16:20). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 13 out 2025, 16:24:24 Operador com email eloiza.lima@intecsbr.org na Conta 565a98ef-68d3-4c16-84c2-63b48c4c0598 alterou o processo de assinatura. Data limite para assinatura do documento: 19 de novembro de 2025 (14:49).
- 13 out 2025, 16:24:25 Operador com email eloiza.lima@intecsbr.org na Conta 565a98ef-68d3-4c16-84c2-63b48c4c0598 adicionou à Lista de Assinatura: *****3511 para assinar, via WhatsApp.
- Pontos de autenticação: Nome Completo; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Leuda Sousa da Silva.
- 13 out 2025, 16:26:41 Leuda Sousa da Silva assinou. Pontos de autenticação: . Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 888278(...), vide anexo manuscript_13 out 2025, 16-25-55.png. IP: 189.97.92.217. Componente de assinatura versão 1.1321.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
- 13 out 2025, 16:26:43 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número e7a898f8-7795-42ca-a01c-7f139f059443.

**Documento assinado com validade jurídica.**Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº e7a898f8-7795-42ca-a01c-7f139f059443, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.

Anexos

Leuda Sousa da Silva

Assinou o documento em 13 out 2025 às 16:26:41

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 888278(...)



Leuda Sousa da Silva
manuscript_13 out 2025, 16-25-55.png