



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

— Saiba como identificar, —
acolher e denunciar.

O QUE É E COMO ACONTECE?

De acordo com a Convenção nº 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), “**violência e assédio**” compreendem comportamentos, práticas ou ameaças que causem dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é quando alguém, de forma repetida, humilha, ofende, isola ou desqualifica outro colega, afetando sua saúde mental e seu desempenho.

»» Exemplos:

- Ignorar ou excluir deliberadamente;
- Gritar, ofender ou expor ao ridículo;
- Sobrecarga ou esvaziamento de tarefas com intenção de prejudicar.

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Sexual é qualquer conduta com conotação sexual não consentida que afete a dignidade da pessoa no ambiente de trabalho.

»» Exemplos:

- Piadas ou comentários sexuais indesejados;
- Toques, convites ou mensagens impróprias;
- Condicionar benefícios à aceitação de investidas sexuais.

Ambos são vedados pela Constituição Federal (art. 5º e art. 7º), e podem acarretar sanções administrativas, civis e penais.



**ASSÉDIO NÃO É
“BRINCADEIRA”.
É VIOLÊNCIA.**



QUEM PODE SER VÍTIMA? TODOS.

Todas as pessoas podem sofrer assédio moral no trabalho. Mas alguns grupos são mais afetados:

- Mulheres, especialmente gestantes ou mães;
- Pessoas negras;
- Pessoas com deficiência;
- Pessoas LGBTQIAPN+.

A interseccionalidade mostra que a sobreposição de preconceitos torna esses grupos **mais vulneráveis**, especialmente no caso de mulheres negras, pessoas trans, quilombolas e pessoas com deficiência.

Essas situações não são coincidência. São resultados de desigualdades e preconceitos ainda presentes na sociedade.



E QUAIS AS CONSEQUENCIAS PARA O(A) ASSEDIADOR(A)?

- Transferência ou dispensa por justa causa;
- Punições civis e penais.

CUIDAR TAMBÉM É PREVENIR!

ÉTICA E RESPEITO SÃO DEVERES INSTITUCIONAIS

Nosso **Código de Ética** orienta as condutas esperadas de todos — gestores, colaboradores e parceiros.



►► O artigo 5º do Código de Ética estabelece:

"Parágrafo único. Na iNOVA Capixaba não se admite qualquer forma de assédio moral, sexual ou psicológico, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores e/ou demais agentes no ambiente de trabalho, independentemente de seu nível hierárquico."

Acesse nosso Código de Ética, Políticas e Regulamentos:

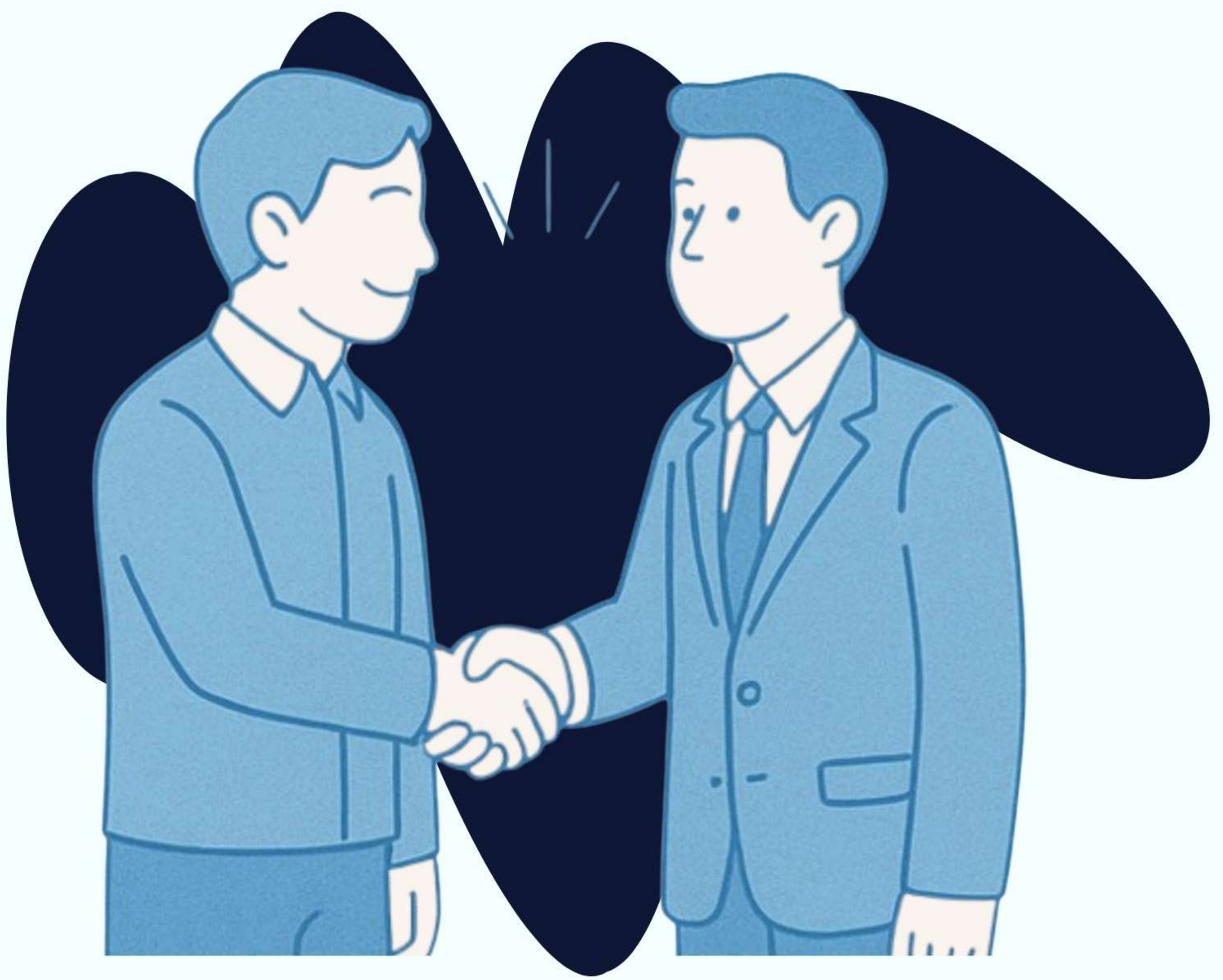
inovacapixaba.es.gov.br/governanca-corporativa

Esse princípio reforça o dever coletivo da iNOVA de promover relações saudáveis, seguras e respeitadas no dia a dia.

NOSSOS VALORES TAMBÉM COMBATEM O ASSÉDIO.

Na Fundação iNOVA Capixaba, combater o assédio é um compromisso alinhado aos nossos valores:

- **Ética e Integridade:** não toleramos condutas abusivas. Agimos com responsabilidade.
- **Humanização e Respeito:** acolhemos, escutamos e cuidamos de quem sofre ou faz denúncia.
- **Transparência:** mantemos canais seguros e acessíveis para relatar qualquer situação.
- **Cultura de Segurança:** garantimos um ambiente onde todos se sintam protegidos para falar.
- **Resolutividade:** atuamos com agilidade para investigar e resolver os casos.



UM AMBIENTE ACOLHEDOR COMEÇA PELO RESPEITO.

Todos temos o dever de zelar por um local seguro, onde prevaleçam empatia, escuta ativa e confiança.

Se alguém te procurar relatando assédio ou violência, pratique o acolhimento:

- Ouça com empatia, sem julgamento;
- Nunca compartilhe o que ouviu sem permissão;
- *Não minimize ("isso é frescura" / "foi só um elogio");*
- Oriente sobre os canais de denúncia.

Se presenciar assédio (moral ou sexual):

- *Encaminhe a situação com responsabilidade aos setores adequados;*
- *Respeite o sigilo;*
- *Ofereça-se como testemunha, se possível.*

**CONDUTAS
INADEQUADAS
NÃO DEVEM SER
NATURALIZADAS.**

Omissão também é conivência.

PRESENCIOU OU SOFREU ASSÉDIO? NÃO SE CALE.

Fale com sua chefia imediata (gerente, coordenador ou supervisor), procure o setor de Gente e Gestão ou entre em contato com a Ouvidoria — presencialmente ou pelos nossos canais institucionais. Todas as denúncias são tratadas com sigilo, seriedade e respeito.

Denúncias podem ser anônimas.
Se preferir sigilo, é garantido pela Lei nº 13.869/2019.

ouvidoria@inovacapixaba.es.gov.br

inovacapixaba.es.gov.br/ouvidoria

DENUNCIE. APOIE. CUIDE!

Cuidar de quem está ao nosso lado começa com um ambiente de trabalho seguro e **acolhedor**.