



INDÚSTRIA BRASILEIRA DE FIMES

*Política de Prevenção  
e Enfrentamento  
(Assédio e Discriminação)*

**Administração IBF**

# Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação.

## Objetivo:

O objetivo desta política é estabelecer estratégias de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável na Indústria Brasileira de Filmes.

Seu propósito é colaborar para atingir os objetivos de:

- Construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- Buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio e discriminação;
- Monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho;
- Apurar e enfrentar a prática de assédio moral, sexual e de discriminação.
- Disponibilizar canais de comunicação específicos para receber denúncias, reclamações e sugestões relativas às situações que venham a ocorrer em seu ambiente interno;

## Abrangência:

É destinada a colaboradores diretos e indiretos, estagiários, aprendizes, pessoal terceirizado e fornecedores.

## Definições:

### - **Assédio Moral**

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, desqualificação do indivíduo, difamação ou abalo psicológico.

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador.
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior.
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho.
- Misto: horizontal e vertical.

#### - **Assédio Sexual**

Conduta abusiva de conotação sexual implícita ou explícita, praticada contra a vontade de alguém, de forma reiterada ou não, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual. Basta que ocorra importunação ou perseguição indesejada.

#### - **Discriminação**

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, ou qualquer outra forma que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômicos, social, cultural e laboral.

### Princípios:

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação da Indústria Brasileira de Filmes e todos os mecanismos que a compõem baseiam-se em princípios, dos quais se destacam:

- **Respeito à Dignidade Humana e Integridade** – as pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio e/ou discriminação devem ser tratadas com respeito à sua dignidade, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral.
- **Objetividade** – os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, observando o princípio constitucional da razoável duração do processo para não causar tensão nas vítimas e para resguardar a sua imagem.
- **Imunidade** – em nenhuma hipótese, os denunciantes e as testemunhas serão expostos à represália de qualquer natureza.
- **Confidencialidade** – assegurar o sigilo das informações fornecidas e envolver o menor número de pessoas com o objetivo de preservar a intimidade da vítima.
- **Acesso** – a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à discriminação e as proposições dessa política se aplicam a todos que desenvolvem suas

atividades na Indústria Brasileira de Filmes, independente de possuir vínculo direto com a empresa.

**Caráter Preventivo** – preconiza-se o fomento ao ambiente e à cultura organizacional saudáveis pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas, cujas ações se materializam por meio da divulgação desta política, campanhas informativas, criação de canais oficiais de denúncia, implementação de comitê de apuração e da aplicação de sanções disciplinares quando comprovado o surgimento e/ou agravamento de situações caracterizadas como assédio e discriminação.

**Caráter Interventivo** – A política institucional também apresenta um eixo de intervenção que se propõe a aferir a admissibilidade prévia das queixas encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação (através de denuncia canal estabelecido), acerca de atos que possam configurar modalidade de assédio moral, sexual ou de discriminação no ambiente do trabalho.

## Diretrizes:

### **Do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação**

A Comitê tem a finalidade de monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e de todas as formas de Discriminação. Outrossim, a Comissão objetiva contribuir com o diagnóstico de tais atos, sugerindo medidas pertinentes e enfrentando tais práticas. O Comitê será composto por 5 colaboradores.

### **Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou discriminação**

1 - Qualquer pessoa que se sinta vítima ou que testemunhe atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, poderá formular a denúncia:

- Pelos meios disponibilizados pela empresa;
- Ao superior hierárquico (quando a violação não partir deste);

2 - O procedimento de apuração de notícia de assédio moral, sexual e de discriminação tem premissas específicas:

- é adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a notícia;
- é imediato;
- **é confidencial;**
- a fase de apuração contempla devolutiva e medidas protetivas à vítima.

3 - O fluxo da notícia de assédio e/ou discriminação que compreende etapas de:

- Recebimento da notícia, garantido o anonimato da pessoa denunciante<sup>1</sup>;
- Envio das informações ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;
- Convocação de reunião do Comitê em até 5 (cinco) dias úteis, para deliberação dos procedimentos de apuração (Ex: afastamento ou não do autor ou vítima do ambiente sob suspeita de prática de assédio, acompanhamento ou não do autor da denúncia pelo Departamento Médico, etc.).
- Apresentação da apuração (investigação) em até 10 dias úteis (à contar da 1ª reunião), com a proposição de diligências, coleta de informações, documentos, oitiva de testemunhas, visitas ao local de trabalho do autor da denúncia.
- Após estudo aprofundado do caso, apresentação de relatório conclusivo em até 20 dias (à contar da 1ª reunião), com a proposição de devolutiva à vítima sobre a caracterização ou não do assédio ou prática de discriminação, podendo conter proposta de conciliação aos envolvidos. Ademais, se caracterizada ocorrência de assédio ou discriminação, o Comitê deve apresentar as soluções para o caso e definir a aplicação de medidas disciplinares ao agressor.
- Para maior efetividade no enfrentamento a esse tipo de violência no ambiente de trabalho, aquele estiver vivenciando uma situação de assédio, deve reunir elementos que comprovem a veracidade das alegações feitas.

### **Treinamento**

Com o objetivo de conscientizar todo o quadro de funcionários quanto as condutas que configuram práticas de assédio e discriminação, a empresa disponibilizará treinamento anual vinculado ao SIPAT.

### **Penalidades**

As penalidades serão adequadas à gravidade de cada fato comprovado e/ou reincidência da violação (e outras circunstâncias relevantes), podendo variar de uma advertência à demissão, conforme a situação e o contexto em que ocorreram

### **Canais de Denúncia**

As denúncias de assédio ou discriminação poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos.

O formulário para registro da denúncia ficará disponível no RH e no canal denuncia@ibf.com.br.

Na hipótese de não haver identificação do denunciante, a denúncia de assédio ou discriminação será tomada como relato, para verificação da possibilidade e necessidade

---

<sup>1</sup> Conforme art. 23, II da Lei 14.457/2022.

de adoção de medidas necessárias ao restabelecimento das relações saudáveis no ambiente de trabalho.

A presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação ficará disponível na intranet para todos os colaboradores.

Indústria Brasileira de Filmes

Larissa Arias

Diretora Administrativa

Situações que caracterizam assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o colaborador, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do colaborador, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o colaborador, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o colaborador, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do colaborador, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado colaborador, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao colaborador, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o colaborador, estagiário ou terceirizado assediado;

- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o colaborador, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o colaborador, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do colaborador, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um colaborador, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Obs<sup>1</sup>: 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.



## Anexo 2

### **O que NÃO é assédio moral:**

#### - 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. Logo, é natural que no ambiente de trabalho existam cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores.

#### - 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, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. O excesso de trabalho só pode ser compreendido como assédio moral se usado para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

#### - 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.

### **O que NÃO é assédio sexual?**

- A tentativa de relacionamento amoroso;
- A simples intenção sexual, o instituto de sedução do companheiro de trabalho, do superior ou do inferior hierárquico;
- A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão;
- A proposta recebida com "hoje não", "quem sabe mais tarde";
- Meros galanteios com comentários normais do tipo "gostei do seu vestido".

- Conversa de cunho sexual na qual os interlocutores estão exercendo sua liberdade de autodeterminação sem constrangimento ou intimidação.