



**INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL**  
*Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do*  
**Comando do Exército**

**O original deste documento encontra-se arquivado no NNC/CE**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA 00.I.G-006 - Rev 01**

**PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O Vice-Presidente Executivo resolve baixar a presente Instrução Normativa (IN) com base na competência conferida no item 6.1.3.1 da Norma Básica 00.B.G-001 Organização e Funcionamento do Sistema de Normalização da IMBEL, de acordo com o que propõe Assessoria de Comunicação Institucional.

**CAPÍTULO I**  
**DO OBJETO**

Art. 1º Orientar procedimentos de prevenção e apuração sobre práticas de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho da IMBEL.

**CAPÍTULO II**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º A Empresa dedica especial atenção, buscando evitar tais práticas abusivas no ambiente de trabalho e institui esta IN para abordar o tema.

Art. 3º A IMBEL, tendo em vista a inexistência de Legislação Federal específica que tipifique o assédio moral e buscando resguardar os direitos de seus Empregados, discorre sobre o tema tendo como arcabouço a Constituição Federal e o Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL.

Art. 4º Quanto ao assédio sexual, o tema está tipificado conforme o Art 216-A do Código Penal Brasileiro.

Art. 5º Os procedimentos elencados no art. 1º desta IN, devem ser realizados em conjunto com a Comissão de Ética e com a Ouvidoria no âmbito de suas atribuições.

**CAPÍTULO III**  
**DO ASSÉDIO MORAL**

Art. 6º Por definição, assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

Parágrafo único. O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual e as ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas e reproduzidas pelo assediador por algum tempo.

Art. 7º As práticas de assédio moral no ambiente de trabalho evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado - chefe), desestabilizando o assediado.

Parágrafo único. Não configuram assédio as divergências e deliberações cotidianas no âmbito laboral, o exercício regular do poder disciplinar, diretivo e/ou hierárquico e medidas decorrentes destes, bem como as manifestações que, mesmo exorbitantes, visem fundamentalmente, proteger o colaborador, no exercício de suas atribuições, de risco ou perigo.

Art. 8º O assédio moral pode se caracterizar pelos fatores abaixo relacionados:

I. Deterioração das Condições de Trabalho (exemplos):

- a) retirar a autonomia do Empregado;
- b) criticar injusta ou exageradamente um trabalho realizado;
- c) retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa;
- d) atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- e) dar instruções impossíveis de executar;
- f) deixar de transmitir informações úteis à realização das tarefas;
- g) impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, etc.);
- h) pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc);
- i) delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho e para as quais o Empregado não foi devidamente treinado;
- j) danificar o local de trabalho ou os pertences de alguém;
- k) induzir o Empregado ao erro na execução de suas tarefas; e
- l) restringir o desenvolvimento profissional do Empregado.

II. Prejuízos causados à comunicação interna (exemplos):

- a) interrupção constante do Empregado durante a execução de suas tarefas;
- b) o chefe e a equipe de trabalho não dialogam com o Empregado, evitando qualquer tipo de contato com ele;

c) o chefe e a equipe de trabalho separam o Empregado dos demais membros da equipe ou ignoram a sua presença na equipe; e

d) o chefe proíbe os subordinados de se comunicarem entre si.

III. Atentado contra a honra e dignidade do Empregado (exemplos):

a) valer-se de insinuações desdenhosas para desqualificar o Empregado;

b) fazer gestos de desprezo diante do Empregado, tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.

c) desacreditar o Empregado diante de colegas, superiores ou subordinados;

d) espalhar rumores a respeito do Empregado atribuindo-lhe problemas psicológicos;

e) expor e criticar a vida privada do Empregado;

f) zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional do Empregado;

g) desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;

h) atribuir tarefas humilhantes;

i) ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes; e

j) não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas.

IV. Violência verbal ou física (exemplos):

a) ameaçar e/ou agredir o Empregado verbal e/ou fisicamente;

b) gritar, xingar, imitar ou apelidar o Empregado;

c) fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;

d) fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou emocionais do Empregado em público;

e) seguir e espionar o Empregado; e

f) produzir qualquer tipo de dano material aos bens de alguém (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal).

Art. 9º A pactuação de resultados deve ser sempre realizada em um ambiente participativo onde o diálogo prevaleça. Discutir de forma acalorada com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configura assédio moral, já que o mesmo pressupõe ações rotineiras e frequentes para atingir o trabalhador.

#### **CAPÍTULO IV DO ASSÉDIO SEXUAL**

Art. 10. O assédio sexual pode ser definido como toda forma de coerção utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual, oriundo de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente de seu grau hierárquico, sexo ou gênero.

§1º Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual é um crime tipificado na legislação, com pena de detenção para o agressor.

§2º Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Art. 11. O Assédio Sexual pode se manifestar com as seguintes características:

I. como meio de chantagem, quando um superior hierárquico exige que um subordinado preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

II. como instrumento de intimidação, caracterizando-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, acabando por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante, sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

Art. 12. No ambiente de trabalho devem ser evitadas atitudes que, mesmo involuntariamente, possam suscitar a intenção de praticar assédio sexual. As formas mais comuns de assédio sexual incluem:

I. contar piadas com caráter obsceno e sexual;

II. mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais;

III. enviar e-mails ou mensagens e realizar chamadas telefônicas de natureza sexual;

IV. avaliar pessoas pelos seus atributos físicos;

V. fazer comentários sexuais sobre a forma de alguém se vestir ou parecer;

VI. assobiar ou fazer sons ou gestos de natureza sexual;

VII. fazer ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais;

VIII. convidar alguém repetidamente para ter sexo ou para sair;

IX. insultar alguém com ofensas de conotação sexual;

X. tratar de questões inapropriadas sobre a vida sexual de outrem;

XI. tocar, abraçar, beijar, cutucar ou encostar em alguém de forma acintosa;

XII. molestar alguém física ou virtualmente (redes sociais); e

XIII. tentar exercer controle de alguém.

## **CAPÍTULO V DAS PRÁTICAS A SEREM ADOTADAS**

Art. 13. Recomenda-se ao(a) Empregado(a) que porventura tenha sido assediado(a), moral ou sexualmente, a adoção das seguintes medidas:

- I. adotar uma posição mais firme e ativa em relação ao assediador;
- II. demonstrar intolerância a insinuações ou assédio de qualquer espécie;
- III. contar aos colegas o que está acontecendo;
- IV. reunir provas, como bilhetes, presentes etc;
- V. arrolar colegas que possam ser testemunhas de eventuais tentativas de assédio; e
- VI. relatar o acontecido por meio da própria estrutura de chefia da Empresa ou por um dos canais de denúncias disponíveis na Empresa: Comissão de Ética ou Ouvidoria.

## **CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS**

Art. 14. Após o relato do fato ocorrido pelo Empregado à sua chefia imediata ou, no caso de envolvimento dessa última no fato, a superiores, é dado início a fase de apuração preliminar.

Parágrafo único. Nesta etapa serão esclarecidas e diferenciadas as situações de conflito no trabalho das situações de assédio.

Art. 15. Caso o Empregado julgue que as providências no nível da sua chefia deixaram de ser tomadas, pode encaminhar ao setor de Recursos Humanos (RH) da Unidade na qual estiver lotado (Sede – BSB ou Unidades de Produção) um relato por escrito, anexando registros caso existam, da situação abusiva a qual foi submetido no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Havendo elementos suficientes, será aberto um processo administrativo para apurar, por intermédio de uma sindicância, o fato relatado e tomar as providências cabíveis.

Art. 16. Caso o Empregado esteja inseguro em tratar da ocorrência do suposto assédio pelas opções apresentadas nos artigos 12, 13 e 14 desta IN poderá encaminhar denúncia à Comissão de Ética (CE) ou à Ouvidoria, sendo garantida a manutenção do sigilo sobre sua identidade.

Parágrafo único. A CE pode instaurar um Processo de Apuração Ética de ofício ou mediante acionamento pelo Empregado.

## **CAPÍTULO VII**

## **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 17. A fim de garantir o amplo conhecimento pela força de trabalho dos canais de denúncia da Comissão de Ética e da Ouvidoria, o Chefe de Gabinete e Chefes de Fábricas devem mandar providenciar na Sede - BSB e Unidades de Produção, respectivamente, a divulgação dos meios de contato daquelas instâncias:

I. Comissão de Ética: [etica@imbel.gov.br](mailto:etica@imbel.gov.br); e

II. Ouvidoria: [ouvidoria@imbel.gov.br](mailto:ouvidoria@imbel.gov.br) ou pelo sistema FALE CONOSCO disponível na página oficial da IMBEL na Internet - [www.imbel.gov.br](http://www.imbel.gov.br).

Art. 18. Eventuais exceções, violações e casos omissos a esta IN devem ser encaminhadas à Ouvidoria e submetidas à apreciação da Presidência da IMBEL.

Brasília, DF, \_\_\_\_ de agosto de 2018

**Gen Bda R/1 AMÉRICO PAYSAN VALDETARO FILHO**  
Vice-Presidente Executivo