



Título:  
Política Antiassédio

Código TTD  
010.1

Páginas  
1 de 13

Versão  
CE.GED

Data  
10/07/2023

Responsável pela Alteração	Responsável pela Revisão	Responsáveis pela Aprovação	
Função: Analista de Compliance Nome: Nathalia Caporici	Função: Diretora Financeira Nome: Gabrielly A. Nagy	Função: Presidente Nome: Frederico Samartini	Função: Compliance Officer Nome: Vanderson Cavalcanti

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	1
2. APLICAÇÃO.....	2
3. CONCEITOS.....	2
3.1. O que é assédio moral?.....	2
3.1.1. Tipos.....	3
3.1.2. Assediador e Assediado.....	4
3.1.3. Diferença entre assédio moral e atos de gestão.....	4
3.1.4. Exemplos de Assédio Moral.....	4
3.2. O que é assédio sexual?.....	6
3.2.1. Tipos.....	2
3.2.2. Assediador e Assediado.....	2
3.2.3. Exemplos de Assédio Sexual.....	3
3.3. O que é Bullying?.....	3
3.4. Outras formas de assédio ilegais.....	3
4. DIRETRIZES.....	2
4.1. Não Tolerância.....	2
4.2. Como agir: Vítima e Colegas.....	2
4.2.1. Assédio moral e Bullying.....	2
4.2.2. Assédio Sexual.....	3
5. CANAL DE ÉTICA.....	4
6. TREINAMENTO.....	5
7. SANÇÕES.....	5
8. CONSIDERAÇÕES.....	5
9. REFERÊNCIAS.....	6

### 1. OBJETIVO

O assédio se reproduz no ambiente de trabalho enraizado num contexto social, econômico, organizacional e cultural com vastos de desigualdades, principalmente em relação aos gêneros e raças. Visando romper esse paradigma, é necessário criar mecanismos de proteção e informação no ambiente de trabalho.

A Yssy se compromete a oferecer um ambiente de trabalho livre de Assédio Sexual e Moral, Bullying e outras formas de assédio. O assédio, de um modo geral, viola o espírito de oportunidades iguais e direitos do indivíduo, deterioram os relacionamentos e o ambiente de trabalho, podendo, inclusive, afetar o comprometimento das pessoas envolvidas com suas atividades, assim, afetando diretamente a empresa.

Esta Política Antiassédio tem como objetivo conscientizar e informar sobre o tema, bem como, demonstrar situações de condutas inapropriadas que não serão toleradas. Sobretudo, divulgar os procedimentos diretivos a serem adotados perante esse tipo de situação, e as formas de prevenção dentro da equipe.

A Yssy irá encarar com seriedade as alegações de assédio e responderá de forma rápida e apropriada a esse tipo de situação, visando o bem-estar de todos os colaboradores. Dessa forma, a empresa acredita que poderá promover um ambiente de trabalho e uma cultura saudável, íntegra e colaborativa conforme seus valores, missão e visão.

## **2. APLICAÇÃO**

Esta política é aplicável aos membros do Conselho, Diretor Presidente, demais diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Colaboradores, Candidatos à vaga de trabalho, Parceiros de negócios (fornecedores, parceiros e terceiros) e Clientes.

## **3. CONCEITOS**

A Yssy conhece as consequências do assédio em relação a degradação do ambiente profissional. Esta política veio com o objetivo de conscientizar e informar.

### **3.1. O que é assédio moral?**

O assédio moral é caracterizado por gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos que expõem o colaborador a situações humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades. Essa atitude é capaz de gerar ofensa à personalidade, à dignidade




ou à integridade psíquica ou física, colocando em perigo o seu emprego ou de deteriorar o ambiente.<sup>1</sup>

É uma forma de violência que tem como o principal objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o colaborador, podendo ocorrer através de ações diretas, como: insultos, gritos, acusações e humilhações, e de forma indireta, como: isolamento, exclusão social, recusa de comunicação, fofocas e propagação de boatos.<sup>2</sup> Importante ressaltar que a habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para caracterizar esse tipo de assédio.

Ocorre principalmente dentro do ambiente de trabalho, mas pode se verificar em outros locais, desde que esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

### 3.1.1. Tipos

O Assédio se manifesta de três modos diferentes:

- **Vertical:**  Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, por exemplo: chefes e subordinados. Podendo ser descendente, assédio praticado pelo superior, se aproveitando de sua condição de autoridade para colocar o colaborador em situações desconfortáveis. Além deste, pode ser o ascendente, assédio praticado por subordinados contra o chefe, causando constrangimento ao superior por interesses diversos.
- **Horizontal:**  Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.
- **Misto:**  Ocorre quando o colaborador sofre assédio por superiores e por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

<sup>1</sup> (Senado Federal – Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Acesso: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>)

<sup>2</sup> (TST – Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Acesso: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>)

### 3.1.2. Assediador e Assediado

Qualquer pessoa, de qualquer gênero, pode praticar assédio moral, sendo caracterizado o assediador. Além disso, qualquer pessoa, de qualquer gênero, pode sofrer o assédio moral, até mesmo um grupo de pessoas.

### 3.1.3. Diferença entre assédio moral e atos de gestão


O assédio moral pode ser confundido com atos de gestão, assim, é importante definir especificamente, atos de gestão sem a finalidade depreciativa ou discriminatória não caracteriza assédio moral, por exemplo:

- Atribuir mais tarefas, isto é, aumento do volume de trabalho. É normal ocorrer períodos de maior volume de trabalho. A sobrecarga só pode ser caracterizada como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Exigência de trabalho, isto é, exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas. É natural existir definições de tarefas e cumprimento de metas já desenhadas, bem como, cobranças, desde que feito de forma profissional.
- Conflitos esporádicos entre colegas e chefias. Desentendimentos podem ocorrer no exercício da função, e o mero conflito não caracteriza assédio moral.
- Críticas construtivas ou avaliações de trabalho realizada pelos colegas ou superiores, desde que não sejam feitas em público e que não exponha o colaborador.

É importante ter em mente que possuem mais exemplos, porém os atos de gestão se diferenciam de assédio moral, principalmente quando estão vinculados ao interesse da empresa, desde que sejam razoáveis.

### 3.1.4. Exemplos de Assédio Moral

Colocaremos alguns exemplos de situações de assédio moral, para que possam ser identificados e entendidos. Contudo, é meramente exemplificativo, existindo outras situações.

- 
- ✓ Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
  - ✓ Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
  - ✓ Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
  - ✓ Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
  - ✓ Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
  - ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
  - ✓ Passar tarefas humilhantes;
  - ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
  - ✓ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
  - ✓ Não levar em conta seus problemas de saúde;
  - ✓ Criticar a vida particular da vítima;
  - ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
  - ✓ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
  - ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
  - ✓ Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
  - ✓ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
  - ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
  - ✓ Alguns exemplos específicos de assédio moral contra mulheres:
    - ✓ Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
    - ✓ Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
    - ✓ Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

[yssy.com.br](http://yssy.com.br)

- ✓ Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.
- ✓ Retirar cargos e funções sem motivo justo; e
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.

Alguns exemplos específicos de assédio moral contra mulheres:

- ✓ Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- ✓ Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- ✓ Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- ✓ Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

### 3.2. O que é assédio sexual?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

No ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada através de palavras, gestos, ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando constrangimento e violando a liberdade sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.<sup>3</sup>

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Importante saber que o assédio sexual não é caracterizado apenas pelo contato físico, pode ser realizado de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, e, como já explicado, através de expressões faladas ou escritas, ou meios como

---

<sup>3</sup> (Senado Federal – Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Acesso: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>)



gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

### 3.2.1. Tipos

Existe dois tipos de assédio sexual:

- **Assédio sexual por chantagem:** é quando ocorre quando há exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. O objetivo é obter favorecimento sexual; e
- **Assédio Sexual por intimidação:** ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, caracterizando-se pela impertinência, hostilidade, manifestando em relação de poder ou de força nem sempre em hierarquia. O objetivo é tornar o ambiente hostil, apesar de também obter uma vantagem sexual.

Podendo ocorrer das seguintes formas:

- **Vertical:**  Ocorre quando o colaborador, sendo homem ou mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de poder para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.
- **Horizontal:**  Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

### 3.2.2. Assediador e Assediado

Qualquer pessoa, de qualquer gênero, pode praticar assédio moral, sendo caracterizado o assediador. Além disso, qualquer pessoa, de qualquer gênero, pode sofrer o assédio moral, até mesmo um grupo de pessoas..

Importante ressaltar que apesar de poder ocorrer com ambos os gêneros e identificação sexual, as mulheres estão mais suscetíveis a esse tipo de assédio, principalmente mulheres negras e grupo LGBTQIA+.

### 3.2.3. Exemplos de Assédio Sexual

Colocaremos alguns exemplos de situações de assédio sexual, para que possam ser identificados e entendidos. Contudo, é meramente exemplificativo, existindo outras situações.

- ✓ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ✓ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- ✓ Promessas de tratamento diferenciado;
- ✓ Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ✓ Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias,
- ✓ Como a de perder o emprego;
- ✓ Condição de emprego ou como base para decisões empregatícias;
- ✓ Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ✓ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- ✓ Contato físico não desejado;
- ✓ Solicitação de favores sexuais;
- ✓ Convites impertinentes; e
- ✓ Pressão para participar de “encontros” e saídas;

### 3.3. O que é Bullying?

Conduta que uma pessoa razoável possa entender como hostil e ofensiva, incluindo, mas não se limitando a prática repetitiva de agressões verbais, violência física ou psicológica, que possa ser entendida como ameaçadora, intimidadora ou humilhante, ou ainda sabotagem ou prejuízo intencional ao trabalho exercido por outra pessoa.

### 3.4. Outras formas de assédio ilegais.

Assédio baseado em sexo, raça, cor, religião, credo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, cidadania, status familiar, deficiência física ou mental, gravidez, ou qualquer outra categoria proibida por lei federal, estadual ou municipal.



Este Assédio ilegal pode ser verbal (incluindo, mas não, limitado a piadas, insultos, gestos ou provocações), gráfico (incluindo, mas não limitado a imagens ofensivas, símbolos, desenhos, mensagens eletrônicas, e-mails ou qualquer outra forma e mensagem) ou conduta física (incluindo, mas não limitado a ameaça física, opor-se fisicamente à passagem de alguém) que viole, mostre hostilidade ou aversão a um indivíduo em função de quaisquer características aqui mencionadas.

Poderá perfeitamente se encaixar em outros assédios destacados anteriormente.

## 4. DIRETRIZES

### 4.1. Não Tolerância

Na Yssy, o assédio de qualquer tipo e forma, bem como, o Bullying e a discriminação são inaceitáveis, seja nas dependências da Empresa ou em qualquer ambiente e situação relacionados ao trabalho, incluindo, mas não limitado, a viagens de negócios, passeios do escritório, festas e outros eventos corporativos.

### 4.2. Como agir: Vítima e Colegas

A Yssy reconhece que as vítimas que sofrem e os colegas que presenciaram casos de assédios e bullying podem ter dificuldades em saber como reagir. Dessa forma esse tópico terá algumas orientações. O importante nesses casos é romper o silêncio e buscar ajuda.

#### 4.2.1. Assédio moral e Bullying

Em relação aos casos de assédio moral e bullying a vítima poderá:

- Reunir provas do assédio, como, por exemplo, salvar e-mails, conversas e gravações de conversas ou imagens. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica, através do "apoio pass" oferecido pela empresa para todos os colaboradores Yssy. Essa ajuda poderá te orientar em como se comportar para enfrentar tais situações;

- Comunicar a situação ao Recursos Humanos, ao superior hierárquico do assediador (caso não seja ele o assediador) e/ou o Canal de Ética; e
- Importante quando relatado ao Canal de Ética trazer a maior riqueza de detalhes possível para que se proceda a investigação e a eventual punição do assediador.

Os colegas de trabalho também possuem um papel importante no combate ao assédio, se presenciarem ou souberem de algum caso de assédio:

- Ofereça apoio à vítima;
- Incentive a comunicar o caso às áreas responsáveis;
- Se disponibilize como testemunha, se presenciou ou já passou por situação parecida; e
- Comunique ao Recursos Humanos, ao superior hierárquico do assediador (caso não seja ele o assediador) ou o Canal de Ética.

Conforme dito, o importante é comunicar o caso para as áreas responsáveis, e combater esse tipo de comportamento.

#### **4.2.2. Assédio Sexual**

O assédio sexual costuma ser mais difícil para obtenção de provas, pois geralmente ocorre apenas quando estão presentes somente a vítima e o assediador. O ciclo de silêncio causado pelo medo, constrangimento ou vergonha, muitas vezes contribui para que o assédio ocorra mais vezes, ou até com outras pessoas. Por este motivo, é necessário romper a barreira do silêncio. A Yssy orienta as vítimas da seguinte forma:

- Reúna todas as provas que forem possíveis (se não houver muitas provas não há problema), como, por exemplo, bilhetes, presentes, conversas e gravações de conversas ou imagens e testemunhas;
- Forme uma rede de apoio;
- Procure ajuda psicológica através do “apoio pass” oferecido pela empresa para todos os colaboradores Yssy;

- Comunique ao Recursos Humanos ou o Canal de Ética. Assim, poderemos orientar como agir. Em casos mais graves, poderemos realizar todo o apoio e orientação das medidas a serem adotadas; e
- Importante quando relatado ao Canal de Ética trazer a maior riqueza de detalhes possível para que se proceda a investigação e a punição do assediador.

Os colegas de trabalho também possuem um papel importante no combate ao assédio sexual, se presenciarem ou souberem de algum caso de assédio:

- Ofereça acolhimento e apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;
- Incentive a comunicar o caso às áreas responsáveis;
- Se disponibilize como testemunha, se presenciou ou já passou por situação parecida; e
- Comunique ao Recursos Humanos ou o Canal de Ética.

A Yssy levará com a total seriedade os casos recebidos, garantindo a confidencialidade e a devida proteção daqueles que relatarem casos de assédios ou bullying, ou de outros envolvidos. Não haverá retaliações. Por fim, garantir a devida investigação em todos os casos que receber.

## 5. CANAL DE ÉTICA

A Yssy possui um canal confidencial, gerido exclusivamente por empresa independente e especializada que garante o relato anônimo, se assim o declarante desejar, disponível aos colaboradores, terceiros, parceiros, fornecedores e outras partes que com ela interaja, que se destina à comunicação de qualquer violação ou suspeita de violação dessa Política Antiassédio, Código de Ética e Conduta, Política Anticorrupção/Antissuborno, do Sistema de Gestão Antissuborno, ou ainda possam relatar fragilidades ou solicitar esclarecimentos e orientações se confrontados com uma preocupação ou situação que possa envolver suborno ou assédio de alguma forma.

Os relatos ao Canal da Ética podem ser formalizados em plataforma própria na internet, por telefone (ligação gratuita) ou por e-mail, conforme segue abaixo:

- Canal da Ética na Internet: <https://aloetica.com.br/yssy>

- Canal da Ética por telefone: 0800 838 0002
- Canal da Ética por e-mail: [grupoyssy@aloetica.com.br](mailto:grupoyssy@aloetica.com.br)

A Confidencialidade e proteção dos que relatam, e de outros envolvidos ou mencionados no relato, são asseguradas do momento do recebimento até a disposição final após análise e investigação.

## 6. TREINAMENTO

Será realizado treinamento do assunto para as lideranças e os colaboradores. Assim, poderão identificar, prevenir e combater casos de assédio.

Os treinamentos ocorrerão pela área de Compliance, com auxílio da área de Recursos Humanos e Jurídico e entrará no plano de treinamento e comunicação da área de Compliance.

## 7. SANÇÕES

A infração dessa Política Antiassédio por um colaborador pode causar danos no ambiente de trabalho, nos colaboradores presentes, na reputação, além de causar prejuízos financeiros.

Violações a esta Política devem ser reportadas imediatamente ao Canal da Ética e serão tratadas com rigor e com a consequente aplicação de sanções cabíveis.

Nenhum colaborador deixará de sofrer as sanções disciplinares, independente da sua posição na empresa, se violar ou estiver envolvido na violação.

Não se admitirá, em nenhuma hipótese, que um colaborador, independente da sua posição, e/ou parceiro de negócio, sofra retaliação, discriminação ou ação disciplinar por relatar, de boa-fé, violação ou suspeita de violação desta Política e do Código de Conduta, e/ou por se recusar a participar de violações, mesmo que tal recusa possa resultar na perda de um negócio para a organização.

## 8. CONSIDERAÇÕES

Este documento é fundamentado na Política Antiassédio de 01 de setembro de 2020, elaborada por Victoria Lekich, Advogada Compliance. Bem como, nas publicações anteriores.

Os seguintes tópicos foram alterados:

Tópicos	Alterações
Sem alterações	

## 9. REFERÊNCIAS

**Yssy & CO.** (s.d.). Senado Federal – Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Acesso: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>.

**Yssy & CO.** (s.d.). TST – Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Acesso: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.

### **YSSY & CO**

Yssy Tecnologia S.A.  
Yssy Telecomunicações S.A.  
Yssy Soluções S.A.  
Yssy Serviços LTDA  
Veeb Ensino LTDA  
Yssy Inc