

NORMAS DE CONDUTA

INSTITUTO DIAS E MARTINS

*Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Outras
Formas de Violência no Ambiente de Trabalho*

INSTITUTO DIAS E MARTINS

É com satisfação que entregamos a você o **Manual de Normas de Conduta do Intituto**, documento que estabelece as diretrizes éticas e comportamentais para as relações internas e externas de nossa instituição.

Este manual tem como principal objetivo **prevenir e combater** todas as formas de violência no trabalho, especialmente o **assédio moral e sexual**, garantindo um ambiente seguro, respeitoso e produtivo para todos.

Nossos Valores Fundamentais:

- **Comprometimento** com a excelência institucional
- **Cooperação** e trabalho em equipe
- **Confiança** e transparência nas relações
- **Honestidade** e integridade nas ações
- **Justiça** e equidade no tratamento
- **Respeito** à dignidade humana

O INSTITUTO DIAS E MARTINS acredita que a conduta ética de cada colaborador é essencial para mantermos um **ambiente harmonioso** e alinhado com nossos princípios institucionais.

Contamos com seu empenho na leitura, compreensão e aplicação destas normas em seu cotidiano profissional



SÚMARIO

Assédio Moral e Assédio Sexual	__ 4
Tipos de assédio moral	__ 6
O Que Não Configura Assédio Moral	__ 7
Diferença Entre Conflito e Assédio Moral	__ 9
Consequências do Assédio Moral para os Colaboradores	__ 10
Impactos do Assédio Moral para a Instituição	__ 11
Impactos do Assédio Moral na Sociedade	__ 12
Definição de assédio sexual	__ 13
Tipos de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho	__ 14
Consequências do Assédio Sexual para os Trabalhadores	__ 15
Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho	__ 16
Protocolo de Denúncia	__ 18



Assédio Moral e Assédio Sexual

O que é ?

O assédio moral consiste em condutas abusivas frequentes e repetitivas, manifestadas por meio de palavras, gestos, atitudes ou comportamentos que:

- Exponham o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras
- Desqualifiquem a pessoa ou grupo
- Atingam sua dignidade, saúde física e mental
- Interfiram negativamente em sua vida profissional e pessoal

Características principais:

- ✓ Repetitividade: Ações contínuas (dias, semanas ou meses)
- ✓ Intencionalidade: Objetivo de degradar as condições de trabalho
- ✓ Formas variadas: Pode ser sutil ou explícito

Formas de manifestação:

Gestos, palavras (orais/escritas), atitudes ou comportamentos que:

- ✓ Danificam a dignidade e saúde física/mental;
- ✓ Prejudicam a vida profissional e pessoal;
- ✓ São sutis ou dissimuladas (nem sempre explícitas).

Assédio Moral e Assédio Sexual

Exemplos Práticos de Condutas

1. Sabotagem profissional

- Privar de ferramentas/informações necessárias
- Atribuir tarefas impossíveis ou sem sentido

2. Humilhação

- Criticar publicamente de forma exagerada
- Espalhar boatos ou piadas ofensivas

3. Isolamento

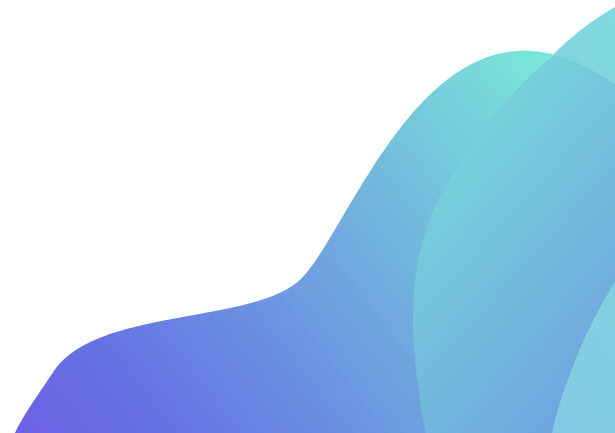
- Excluir de reuniões ou eventos sociais
- Ignorar presença ("lei do gelo")

4. Controle abusivo

- Monitorar excessivamente (ex.: tempo no banheiro)
- Exigir tarefas urgentes sem necessidade

5. Ameaças e agressões

- Gritos e ameaças verbais
- Comentários sobre vida privada



Tipos de assédio moral

1. Assédio Moral Vertical

Ocorre entre diferentes níveis hierárquicos:

- Descendente (de cima para baixo):
- Chefes assediando subordinados (ex.: pressão excessiva, humilhação como "punição").
- Ascendente (de baixo para cima):
- Subordinados assediando superiores (ex.: boicote a um novo gestor, chantagens).

2. Assédio Moral Horizontal

Entre colegas do mesmo nível hierárquico:

- Comportamentos similares ao bullying (ex.: isolamento, piadas ofensivas, fofocas).
- Alvo: Pessoas em situação vulnerável.

3. Assédio Moral Organizacional

Praticado pela própria empresa, que:

- Toleram ou incentivam o assédio para "aumentar produtividade".
- Usam estratégias de humilhação sistêmica (ex.: metas abusivas, perseguição institucionalizada).

4. Assédio Moral Misto

Combina vertical + horizontal:

- Vítima é assediada por chefes e colegas simultaneamente.

5. Assédio Contra a Instituição

Quando um colaborador:

- Sabota a imagem da empresa (ex.: espalhar falsas informações para criar insatisfação).

O Que Não Configura Assédio Moral

É importante diferenciar entre assédio moral e situações normais do ambiente de trabalho. Nem toda cobrança, crítica ou divergência caracteriza assédio. A gestão profissional exige orientação, feedback e, às vezes, medidas corretivas – desde que feitas com respeito e proporcionalidade.

Atitudes que, isoladamente, não são assédio moral:

Cobranças profissionais justas

- Estabelecer metas claras e acompanhar resultados
- Solicitar ajustes em tarefas mal executadas
- Cobrar prazos e produtividade dentro do esperado

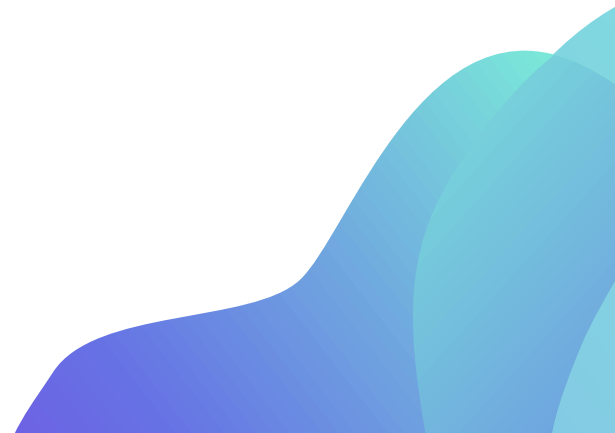
Ações inerentes à gestão

- Distribuir tarefas conforme as atribuições do cargo
- Aumentar temporariamente a demanda (em períodos de pico)
- Usar sistemas de controle (como registro de ponto) de forma transparente

Feedback e correções

- Fazer críticas construtivas sobre o trabalho
- Alertar sobre comportamentos inadequados no ambiente profissional
- Aplicar avaliações de desempenho padronizadas

Conflitos pontuais

- Discordâncias profissionais, desde que expressas com educação
 - Discussões sobre métodos de trabalho, sem ataques pessoais
- 

O Que Não Configura Assédio Moral

Quando uma ação pode se tornar assédio?

Se houver:

- Intenção de humilhar (ex.: gritar, expor publicamente de forma vexatória)
- Persistência em condutas abusivas (ex.: cobranças impossíveis repetidamente)
- Criação de ambiente hostil (ex.: isolamento proposital, sabotagem)

Exemplo:

- ✘ Assédio: Chamar um funcionário de "incapaz" na frente da equipe.
- ✔ Gestão normal: Dizer, em privado, que um relatório precisa ser refeito com orientações claras.

Conclusão:

O assédio moral se define pela repetição de atos degradantes, não por cobranças legítimas ou ajustes necessários ao trabalho. A chave está na intenção e no respeito à dignidade do profissional.

Diferença Entre Conflito e Assédio Moral

No ambiente de trabalho, conflitos e assédio moral são situações distintas. Enquanto o conflito é natural nas relações humanas, o assédio é uma conduta abusiva e repetitiva. Entender essa diferença é essencial para manter um clima organizacional saudável.

Conflito no Trabalho (Não é Assédio Moral)

Ocorre quando:

- Há divergências de ideias, métodos ou interesses.
- As partes expressam seus pontos de vista abertamente.
- A comunicação é direta e respeitosa, mesmo em desacordos.

Características:

- ✓ Transparência: Todos sabem do que se trata.
- ✓ Ocasional: Não é frequente nem prolongado.
- ✓ Objetivo profissional: Visa resolver questões de trabalho, não prejudicar pessoas.
- ✓ Não destrói relações: Mesmo após o conflito, mantém-se o respeito mútuo.

Exemplo:

- Dois colegas discutem sobre a melhor forma de executar um projeto, mas depois chegam a um consenso.

Consequências do Assédio Moral para os Colaboradores

O assédio moral no ambiente de trabalho pode causar graves danos à saúde física e mental dos profissionais afetados. Esses impactos costumam se manifestar em três dimensões principais:

1. Problemas Psicopatológicos (Saúde Mental)

- Ansiedade e estresse crônico
- Depressão e melancolia
- Crises de pânico e fobias
- Insônia e pesadelos frequentes
- Irritabilidade e alterações de humor

Exemplo: Um funcionário que sofre humilhações constantes pode desenvolver transtornos de ansiedade, afetando sua capacidade de trabalhar e interagir socialmente.

2. Problemas Psicossomáticos (Saúde Física)

- Hipertensão e taquicardia
- Dores musculares e cefaleia (dores de cabeça)
- Gastrite e úlceras
- Problemas dermatológicos (eczema, dermatite)

Exemplo: O estresse prolongado pode levar a dores crônicas e doenças relacionadas ao sistema imunológico.

3. Alterações Comportamentais

- Isolamento social (evitar colegas e ambientes de trabalho)
- Agressividade (consigo mesmo ou com outros)
- Aumento do consumo de álcool, cigarro ou drogas
- Disfunções sexuais e perda de apetite

Exemplo: Um colaborador que antes era comunicativo pode se tornar retraído e desinteressado após sofrer assédio moral.

Impactos do Assédio Moral para a Instituição

O assédio moral não afeta apenas os colaboradores diretos - toda a organização sofre consequências graves quando essa prática persiste. Veja os principais prejuízos:

1. Danos à Imagem e Reputação

- Perda de credibilidade no mercado
- Exposição negativa nas mídias e redes sociais
- Dificuldade em atrair e reter talentos
- Possibilidade de ações judiciais e multas

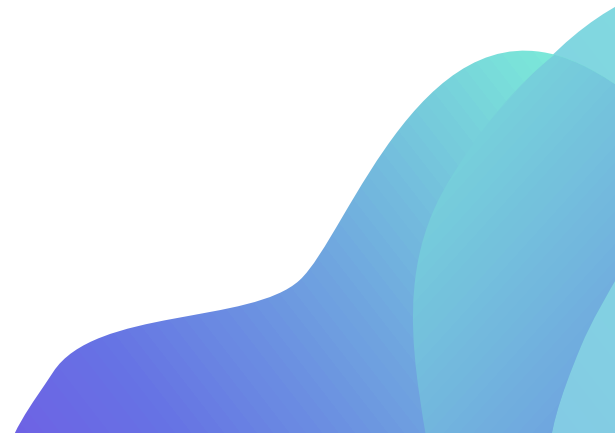
2. Prejuízos Financeiros Diretos

- Custos com processos trabalhistas e indenizações
- Despesas com substituição de pessoal
- Gastos com afastamentos médicos prolongados
- Investimentos em campanhas de reparação de imagem

3. Degradação do Ambiente Organizacional

- Surgimento de ambientes tóxicos e hostis
- Queda acentuada na motivação geral
- Perda de cooperação entre equipes
- Aumento de conflitos interpessoais

4. Impactos Operacionais Graves

- Absenteísmo recorde (faltas constantes)
 - Presenteísmo (funcionários no local mas improdutivos)
 - Rotatividade acelerada (demissões em cadeia)
 - Queda de 40-60% na produtividade (segundo estudos)
 - Aumento de 30% em acidentes de trabalho (por estresse)
- 

Impactos do Assédio Moral na Sociedade

O assédio moral no trabalho não é um problema isolado – seus efeitos se espalham como ondas, afetando famílias, serviços públicos e toda a estrutura social.

1. Rompimento de Lares e Relações

- Conflitos familiares devido ao estresse prolongado
- Isolamento social de vítimas que desenvolvem depressão
- Queda na qualidade de vida de toda a família

Exemplo: Um pai/mãe que sofre assédio pode transmitir frustração aos filhos, gerando um ciclo de tensão em casa.

2. Impactos Econômicos Coletivos

Para o Estado e Serviços Públicos:

- Aumento de afastamentos por saúde mental → sobrecarga no INSS

Custos com tratamentos psicológicos e médicos pelo SUS

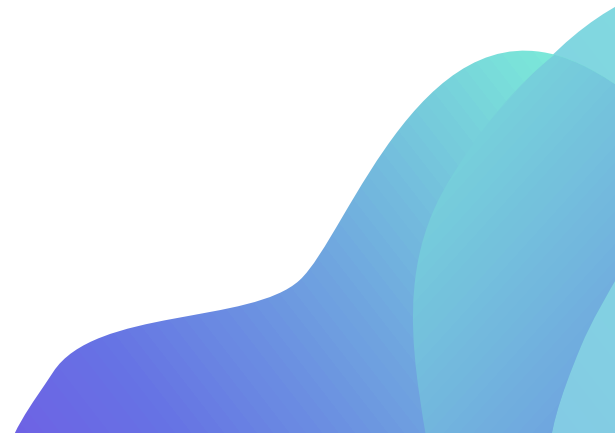
- Gastos judiciais com processos trabalhistas

3. Para o Mercado de Trabalho:

- Profissionais desempregados por demissões ou incapacidade
- Mão de obra desqualificada devido ao trauma profissional

4. Normalização da Violência Social

- Reprodução de comportamentos tóxicos em outros ambientes
- Aumento da intolerância e falta de empatia coletiva
- Cultura do "sobreviver a qualquer custo" no trabalho



Definição de assédio sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho configura-se como:

- **Conduta de natureza sexual não desejada, que pode se manifestar através de:**
 - Proposições sexuais explícitas ou veladas
 - Comentários ou insinuações de cunho sexual
 - Contato físico não consentido
 - Exposição a materiais pornográficos
 - Perseguição de natureza sexual
- **Características essenciais:**
 - Pode ser praticado por superiores hierárquicos (utilizando sua posição de poder)
 - Pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico
 - Não exige repetição - um único ato já configura o crime
 - Independe do gênero da vítima ou do agressor
- **Formas de manifestação:**
 - Assédio por chantagem: Quando há exigência de favores sexuais como condição para benefícios ou manutenção do emprego
 - Assédio ambiental: Quando cria um clima intimidativo, hostil ou humilhante no ambiente de trabalho
- **Aspecto legal:**
 - Crime previsto no Artigo 216-A do Código Penal
 - Passível de punição administrativa, civil e criminal
 - Não há presunção de consentimento da vítima em nenhuma hipótese
- **Impactos:**
 - Prejuízos psicológicos e profissionais para a vítima
 - Degradação do ambiente de trabalho
 - Responsabilização jurídica da organização

Importante: Qualquer conduta de natureza sexual não desejada no ambiente profissional deve ser imediatamente reportada através dos canais oficiais da instituição, garantindo-se o sigilo e a proteção da vítima.

Tipos de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual pode se manifestar de diferentes formas, todas igualmente graves e inaceitáveis. A seguir, apresentamos suas principais categorias:

1. Assédio Sexual por Chantagem (Quid Pro Quo)

Ocorre quando um superior hierárquico (ou alguém em posição de poder) condiciona benefícios profissionais (como promoções, aumentos salariais ou até a manutenção do emprego) à obtenção de favores sexuais.

Características:

- ✓ Abuso de poder explícito – A vítima se vê coagida a ceder para não perder seu emprego ou vantagens.
- ✓ Pode ser verbal ou físico – Desde insinuações até toques não consentidos.
- ✓ Não precisa de repetição – Um único ato já configura o crime.

Exemplo:

"Se você quiser ser promovida, precisamos 'conversar' fora do horário de trabalho."

2. Assédio Sexual por Intimidação (Ambiental)

Consiste em comportamentos sexuais indesejados que criam um ambiente de trabalho hostil, humilhante ou intimidativo, mesmo sem relação direta com vantagens profissionais.

Características:

- ✓ Não exige hierarquia – Pode vir de colegas do mesmo nível.
- ✓ Pode ser verbal, físico ou visual – Piadas, comentários, mensagens, gestos ou exibição de materiais inadequados.
- ✓ Afeta o desempenho e o bem-estar – A vítima se sente constrangida, ameaçada ou incapaz de trabalhar com tranquilidade.

Exemplos:

- Enviar mensagens com conteúdo sexual explícito.
- Fazer comentários sobre o corpo ou vida íntima de alguém.
- "Brincadeiras" de duplo sentido ou toques não consentidos.

Consequências do Assédio Sexual para os Trabalhadores

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode causar danos profundos e duradouros à saúde física, mental e emocional das vítimas. Esses impactos afetam não apenas a vida profissional, mas também as relações pessoais e o bem-estar geral. Abaixo, detalhamos as principais consequências:

1. Impactos na Saúde Mental

- ✓ Depressão e ansiedade – Sentimentos de desesperança e desamparo.
- ✓ Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) – Flashbacks, medo constante e hipervigilância.
- ✓ Crises de pânico e fobias – Medo de retornar ao local de trabalho ou interagir com colegas.
- ✓ Sentimento de culpa e vergonha – Mesmo quando a vítima não tem responsabilidade.
- ✓ Pensamentos suicidas – Em casos mais graves, o sofrimento pode levar a ideações ou tentativas de autoextermínio.

2. Danos à Saúde Física

- ✓ Distúrbios do sono – Insônia, pesadelos ou excesso de sono como fuga.
- ✓ Problemas cardiovasculares – Pressão alta, taquicardia e risco aumentado de infarto.
- ✓ Alterações no apetite – Perda ou ganho excessivo de peso.
- ✓ Sintomas psicossomáticos – Dores de cabeça, gastrite, dores musculares e fraqueza imunológica.

3. Prejuízos Comportamentais e Sociais

- ✓ Isolamento social – Evitar contato com colegas, amigos e familiares.
- ✓ Dificuldade de concentração – Queda no rendimento profissional e acadêmico.
- ✓ Uso abusivo de álcool e drogas – Como mecanismo de fuga da realidade.
- ✓ Autossabotagem profissional – Abandono de oportunidades por medo ou trauma.

4. Impacto na Carreira

- ✓ Desistência do emprego ou estudos – Mesmo sem outra opção, a vítima pode preferir sair do que continuar no ambiente hostil.
- ✓ Dificuldade de recolocação – O trauma pode prejudicar novas oportunidades.
- ✓ Perda de autoconfiança – Dúvidas sobre a própria competência profissional.

Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho

Além do assédio moral e sexual, existem outras formas de violência e discriminação que prejudicam a convivência profissional e violam direitos fundamentais. Todas são inaceitáveis e puníveis por lei.

1. Discriminação por Idade (Etarismo)

O que é: Preconceito contra pessoas com base em sua idade, especialmente idosos ou jovens.

Impactos no trabalho:

- Exclusão em processos seletivos
- Piadas ou estereótipos ("velho demais para aprender", "jovem demais para liderar")
- Negação de oportunidades de crescimento

Base legal: Proibido pela Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) e princípios constitucionais.

2. Discriminação por Deficiência (Capacitismo)

O que é: Atitudes que inferiorizam pessoas com deficiência física, intelectual ou sensorial.

Exemplos no trabalho:

- Falta de acessibilidade (rampas, softwares adaptados)
- Comentários como "você não vai dar conta"
- Isolamento em tarefas menos desafiadoras

Base legal: Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência.

3. LGBTQIA+fobia

O que é: Violência física, verbal ou simétrica contra pessoas LGBTQIA+.

Manifestações no trabalho:

- Uso de termos pejorativos ("viado", "sapatão")
- Exclusão de promoções por orientação sexual ou identidade de gênero
- "Piadas" e comentários constrangedores

Base legal: Lei nº 9.459/1997 (crime de discriminação) e decisões do STF que equiparam LGBTQIA+fobia ao crime de racismo.

Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho

4. Racismo

O que é: Ideologia que hierarquiza pessoas com base em raça ou cor, gerando exclusão.

No ambiente corporativo:

- Diferença salarial para mesma função
- Cobranças excessivas a profissionais negros
- Microagressões ("cabelo ruim", "você é articulado para uma pessoa negra")

Base legal: Constituição Federal (Art. 5º), Lei nº 7.716/1989 (crime de racismo), e Decreto nº 10.932/2022.

5. Xenofobia

O que é: Aversão a imigrantes ou pessoas de outras regiões do país.

Exemplos:

- Tratamento diferenciado a colegas estrangeiros
- Piadas com sotaques ou costumes culturais
- Dificuldade em contratar ou promover profissionais de outras nacionalidades

Proteção legal: Constituição Federal (Art. 5º) e Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017).

6. Intolerância Religiosa

O que é: Desrespeito a crenças, rituais ou símbolos religiosos.

Casos comuns:

- Proibir o uso de trajes religiosos (turbantes, véus)
- Zoar de rituais ou alimentação restrita
- Forçar participação em eventos de uma religião específica

Base legal: Constituição Federal (Art. 5º, VI) e Lei nº 9.459/1997.

Protocolo de Denúncia

O **INSTITUTO DIAS E MARTINS** estabelece, por meio deste Manual de Normas de Conduta está disponível para consulta no site <https://institutodiasemartins.org.br/>, fisicamente nos murais institucionais e deve ser formalmente reconhecido por todos os colaboradores, estagiários e prestadores de serviços através de termo de ciência, conforme exigido pelo Ministério Público do Trabalho.

1. Compromisso Institucional

- Tolerância zero a qualquer conduta de assédio ou violência.
- Sigilo absoluto garantido aos envolvidos.
- Ações imediatas para investigação e medidas disciplinares.

2. Fluxo de Denúncia

Comunicação:

- O colaborador deve relatar o caso ao setor responsável.
- Canais disponíveis:
 - Presencial: Diretoria / Secretaria
 - E-mail: OUVIDORIADIASEMARTINS@GMAIL.COM
 - Formulário online
 - Carta manuscrita
- A vítima será ouvida em ambiente reservado, sem exposição.
- Será oferecido suporte psicológico, se necessário.

Investigação:

- Análise imparcial.
- Colheita de provas (depoimentos, documentos, mensagens, imagens).
- O prazo máximo para conclusão das apurações é de 30 dias, prorrogável por igual período em casos complexos, com comunicação aos envolvidos.

Protocolo de Denúncia

1. DECISÃO E APLICAÇÃO DE SANÇÕES

a) Casos confirmados de assédio ou violência:

- Sanções disciplinares progressivas, conforme gravidade:
 - ✓ Advertência escrita (para condutas leves e primeira ocorrência)
 - ✓ Suspensão (5 a 30 dias, para reincidências ou casos moderados)
 - ✓ Rescisão contratual por justa causa (para situações graves ou que configurem crime)
- **Acompanhamento da vítima:**
 - ✓ Suporte psicológico gratuito
 - ✓ Readequação de função ou ambiente de trabalho, se necessário

b) Casos infundados:

- Arquivamento com registro sigiloso no setor de RH
- Comunicação formal ao denunciante sobre o resultado

2. RESPONSABILIDADES DOS COLABORADORES

Todos os membros do INSTITUTO DIAS E MARTINS (incluindo estagiários e terceirizados) devem:

- ✓ Conhecer e cumprir integralmente as normas deste Manual
- ✓ Denunciar qualquer violação, mesmo como testemunha
- ✓ Preservar a privacidade dos envolvidos (não compartilhar informações fora do processo oficial)

Protocolo de Denúncia

3. PROTEÇÃO À VÍTIMA E AO DENUNCIANTE

- Sigilo absoluto: Identidade protegida em todas as etapas
- Proibição de retaliação: Qualquer represália será tratada como infração grave
- Apoio multidisciplinar:
 - ✓ Assistência psicológica
 - ✓ Assessoria jurídica, se requerida

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

- Critérios de decisão:
 - ✓ Baseadas em provas documentais, testemunhais, imagens e técnicas.
 - ✓ Alinhadas à CLT, Código Penal e normas internas
- Encaminhamentos externos:
 - ✓ Casos criminais serão remetidos ao Ministério Público do Trabalho e/ou Polícia Civil
- Atualizações:
 - ✓ Este Manual será revisado anualmente para garantir conformidade legal

Protocolo de Denúncia **Anônimas**

Em casos em que não seja possível identificar o denunciante (denúncias anônimas), o INSTITUTO DIAS E MARTINS adotará os seguintes procedimentos:

a) Validação da Denúncia

- A denúncia será apreciada com o mesmo rigor das demais, desde que contenha:
 - ✓ Indícios mínimos de veracidade (relato detalhado, possibilidade de apuração)
 - ✓ Contexto específico (data, local, envolvidos)
- Não serão aceitas denúncias genéricas ou claramente infundadas.

b) Comunicação do Resultado

- Se houver meios de contato indireto (e-mail/canal anônimo utilizado na denúncia):
 - ✓ Será enviada mensagem padrão com o status do caso.
- Se totalmente anônima (sem qualquer meio de resposta):
 - ✓ O resultado será registrado internamente para auditoria.
 - ✓ A instituição não terá obrigação de comunicar, mas manterá o caso arquivado por 5 anos.

c) Proteção e Limitações

- **Vantagens:**
 - ✓ Preserva o anonimato de quem teme retaliação.
 - ✓ Permite apurar casos sem expor o denunciante.
- **Limitações:**
 - ✓ Dificulta o contraponto (não é possível solicitar esclarecimentos adicionais).
 - ✓ Reduz a transparência do processo (sem feedback direto).

TERMO DE RECEBIMENTO E CONHECIMENTO DO MANUAL DE NORMAS DE CONDUCTA e CARTILHA

Manual de Normas de Conduta e Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho

Eu, _____,

Documento de Identificação: CPF nº _____,

Matrícula: _____, Cargo: _____,

DECLARO que:

- **Recebi** do INSTITUTO DIAS E MARTINS:
 - O Manual de Normas de Conduta – Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho;
 - A Cartilha “Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas”, do Ministério Público do Trabalho, disponível no link: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>.
- **Estou ciente** do conteúdo de ambos os documentos e me comprometo a:
 - Cumprir todas as normas e orientações estabelecidas;
 - Agir com respeito e ética no ambiente de trabalho;
 - Denunciar qualquer conduta contrária às diretrizes do Manual e da Cartilha, utilizando os canais oficiais da instituição.
- **Entendo** que o descumprimento das normas poderá resultar em medidas disciplinares, conforme a gravidade da infração, incluindo rescisão contratual, sem prejuízo de eventuais sanções civis e criminais cabíveis.
- **Aceito** atualizações futuras do Manual e da Cartilha, sem necessidade de nova assinatura, desde que formalmente divulgadas pelo Instituto.

Local e Data: _____, ____ / ____ / ____

Assinatura do Colaborador: _____