Prevenção & Combate

AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO



Copyright Esplanada Serviços

Diagramação e capa:
Cerrado Imagens

Texto e revisão:
Cerrado Imagens

1ª Edição - 2026

Direitos reservados a Esplanada Serviços
Impresso no Brasil

Esplanada
SERVIÇOS

A Esplanada Serviços acredita que grandes resultados começam por meio de pessoas. Por isso, construir um ambiente de trabalho seguro, acolhedor é parte essencial da nossa cultura e dos valores que sustentam nossa empresa.

Esta cartilha foi criada para reforçar o nosso posicionamento em favor da ética e da valorização humana, promovendo conscientização sobre prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no ambiente corporativo.

Os princípios morais devem nortear todo e qualquer comportamento e por isso a Esplanada Serviços incentiva uma cultura organizacional baseada no diálogo, na inclusão e na responsabilidade coletiva.

Respeito é nosso compromisso,
um ambiente tranquilo é dever de todos.''

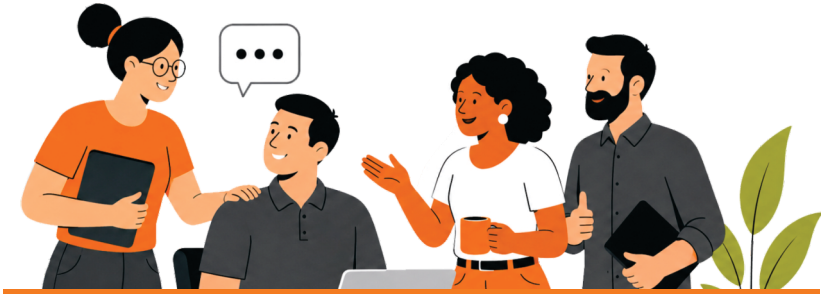
CEO Esplanada Serviços



Por um ambiente de trabalho
seguro & respeitoso

Objetivos dessa cartilha

- **Contribuir** para prevenção e enfrentamento de assédio no trabalho;
- **Garantir** que todos saibam quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho;
- **Conscientizar** colaboradores sobre o que caracteriza o assédio moral e sexual, suas consequências;
- **Auxiliar** a identificar situações de desrespeito e indicar os canais de ajuda e denúncia;



Princípios do ambiente organizacional

No órgão público, esperamos e valorizamos:

- **Respeito** as pessoas e as diferenças em todas as relações profissionais;
- **Comunicação** respeitosa, transparente e profissional;
- **Tratamento justo**, sem discriminação ou humilhação;
- **Empatia** e **Cooperação**.



Desrespeito NÃO faz parte do trabalho.



O que é ASSÉDIO MORAL?

É a exposição a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho. São atitudes, gestos ou palavras que desqualificam, intimidam ou isolam o trabalhador. **Geralmente, acontece de forma repetida e intencional.**

Gritar ou humilhar alguém na frente de outras pessoas.

Ignorar, isolar ou excluir um colega.



Dar tarefas impossíveis em excesso ou que fujam da sua função, de forma frequente.

Ameaçar constantemente com troca de posto, demissão ou punição.



Lembre-se: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas e prazos não é assédio moral. Uma alteração de local/atividade.

Formas de ASSÉDIO MORAL

VERTICAL DESCENDENTE

Parte do superior para o subordinado.



VERTICAL ASCENDENTE

Geralmente ocorrem a partir de grupos organizados que implicam ou criticam seu chefe.



HORIZONTAL

Ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico.



MISTO

Nesta modalidade ocorre o assédio moral vertical e horizontal.

O que NÃO É Assédio Moral

É muito importante entender o que não é assédio moral, de modo que não haja dúvida com relação a processos e atos próprios da gestão profissional.

- Acompanhamento e cobrança de metas estabelecidas;
- Orientação sobre vestimenta adequada para o ambiente de trabalho;
- Utilização de mecanismos de controle e gestão de pessoas e desempenho;
- Feedbacks por tarefa não cumprida ou baixo desempenho;
- Transferência do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho;
- Alteração de jornada de trabalho, conforme interesse da administração.

O que é ASSÉDIO SEXUAL?

É qualquer comportamento de caráter sexual que cause constrangimento, intimidação ou desconforto, sem o consentimento da pessoa. **Mesmo que o comportamento descrito tenha ocorrido apenas uma vez, ele é considerado assédio sexual.**

Cantadas, gracejos ou convites insistentes e inadequados.

Comentários, piadas ou insinuações de conteúdo sexual.

Toques físicos indesejados e sem autorização.

Promessas de benefício (promoção, aumento) em troca de favores sexuais.



Sua percepção importa!

Se a pessoa se sente constrangida, intimidada ou desconfortável, a situação deve ser considerada assédio.

O que é DISCRIMINAÇÃO

É um tratamento desigual, preconceituoso ou ofensivo, com o objetivo de inferiorizar ou ridicularizar uma pessoa no ambiente de trabalho. Essa prática discriminatória está baseada em características pessoais como:

- **Raça ou cor**
- **Gênero ou orientação sexual**
- **Idade**
- **Religião**
- **Deficiência**
- **Origem ou condição social**
- **Estado civil**
- **Situação econômica**



Piadas ou comentários ofensivos relacionados a essas características também são consideradas atitudes discriminatórias.

Assédio e Violência Virtual

O assédio moral, sexual e a discriminação também podem ocorrer no ambiente digital, através de:

- ***Cyberbullying*** **(agressões repetidas e intencionais pela internet)**
- **Mensagens ofensivas, humilhantes ou ameaçadoras.**
- **Exposição ou constrangimento em grupos de mensagens ou e-mails.**
- **Ridicularização em videochamadas ou reuniões online.**
- **Envio excessivo de e-mails e mensagens corporativas fora do horário de trabalho com pressão abusiva.**



Quem pode praticar?

O assédio ou a discriminação pode vir de qualquer pessoa no ambiente de trabalho:

SERVIDORES DO ÓRGÃO

SUPERVISORES
(do órgão ou da empresa terceirizada)

COLEGAS DE TRABALHO

OUTROS TERCEIRIZADOS

Consequencias do Asse

PARA VÍTIMA

- ☑ Estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde física e mental.
- ☑ Medo, insegurança e perda da autoestima.
- ☑ Queda de rendimento, dificuldades de concentração ou afastamento do trabalho.
- ☑ Desenvolvimento de síndrome de *burnout* (estado de esgotamento físico, mental e emocional, causado pelo estresse no trabalho e pressão excessiva.



édio e da Discriminação

PARA O AGRESSOR

- ☑ Advertência, suspensão ou demissão por justa causa.
- ☑ Responsabilização civil (indenizações financeiras) e criminal (multas, prisão).
- ☑ Prejuízos em sua reputação e carreira.

PARA INSTITUIÇÃO/EMPRESA:

- ☑ Criação de um ambiente de trabalho tóxico e improdutivo.
- ☑ Aumento de afastamentos, absenteísmo e rotatividade de funcionários.
- ☑ Riscos jurídicos, multas e danos graves à imagem e à reputação.

O que fazer se acontecer?

SE VOCÊ FOR VÍTIMA:

1º REGISTRE TUDO

- ☑ Anote datas, horários, locais e o que aconteceu detalhadamente.
- ☑ Guarde provas: mensagens (WhatsApp, e-mail), áudios, fotos, documentos.
- ☑ Anote nomes de possíveis testemunhas.



2º PROCURE AJUDA

- ☑ Converse com pessoas de confiança.

- ☑ Procure seu supervisor (se ele não for o agressor), o fiscal ou gestor de contrato (no órgão), o RH da empresa terceirizada ou a Ouvidoria do órgão.

3º DENUNCIE

- ☑ Utilize os canais internos da empresa/órgão (Ouvidoria, *Compliance*, RH, canal confidencial).

- ☑ Em situações mais graves, ou se não houver resposta interna, procure órgãos externos:



A denúncia pode ser feita sem medo. Retaliação é PROIBIDA!

Ministério Público do Trabalho

Ministério Público do Trabalho
(especialmente para assédio sexual ou violência)

Central de Atendimento a Mulher
(para casos de asédio sexual ou violência contra a mulher)

O que fazer se acontecer?

SE VOCÊ FOR TESTEMUNHA:

1º APOIE A VÍTIMA

Ofereça escuta e auxílio e haja com discrição, mostrando que ela não está sozinha.



2º NÃO PARTICIPE

Não incentive, não ria, não reproduza comentários ou atitudes de assédio/discriminação. Seu silêncio pode ser interpretado como consentimento.

3º INCENTIVE A DENÚNCIA

Oriente a vítima sobre os canais internos de apoio e denúncia disponíveis.

Auxilie, com discrição, a organizar informações importantes, com datas, mensagens, identificação de outras provas.

4º DISPONIBILIZE-SE

Ofereça apoio prático, como acompanhar a vítima em conversas formais ou no registro de denúncia, se assim ela desejar.

Incentive a busca por apoio emocional, psicológico ou institucional, quando necessário.

O silêncio permite que o problema continue.



Processo de denúncia e apuração

Ao denunciar, o processo geralmente segue estas etapas:

Registro da denúncia: O colaborador pode usar canais confidenciais (e-mail, sistema, hotline), RH, Compliance, Ouvidoria ou, quando apropriado, o gestor.

Recebimento e Triagem: Geralmente feito pelo RH ou Compliance. Ocorre o registro formal do caso, classificação e avaliação de medidas de proteção imediatas.

Apuração: Coleta de provas, documentos, entrevistas com envolvidos e testemunhas, sempre com análise imparcial e confidencial.

Decisão e Medidas: As sanções podem variar de orientação, advertência, treinamento, suspensão, demissão por justa causa, inclusive até encaminhamento legal.

Encerramento: Comunicação às partes (quando cabível), registro do caso e monitoramento para evitar retaliações.

PRINCÍPIOS DO PROCESSO



Confidencialidade, imparcialidade, rapidez na apuração, respeito às partes e tolerância zero a retaliações.

Nosso Compromisso

A instituição/empresa compromete-se a:

- ☑ Manter uma política de **tolerância zero** a qualquer forma de assédio e discriminação.
- ☑ Oferecer **canais seguros** e **acessíveis** para denúncias.
- ☑ Realizar **treinamentos periódicos** de conscientização.
- ☑ Promover ativamente a **diversidade, o respeito e a inclusão** no ambiente de trabalho.



Canais de Denúncia

Caso presencie ou seja vítima de qualquer forma de assédio ou discriminação, utilize os canais oficiais de denúncia disponibilizados pela instituição.



(61) 3973-0888

ouvidoria@esplanadaservicos.com.br

Encontre mais informações acessando o QR code ao lado

Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso, inclusivo, justo e saudável.

Esplanada
SERVIÇOS

Por um ambiente de trabalho
seguro & respeitoso

@esplanadaservicos
www.esplanadaservicos.com.br