

2024

POLÍTICA INTERNA DE
**PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO MORAL, SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

2024

Marcelo Baiocchi Carneiro

Presidente do Conselho Regional Sesc e Senac Goiás

José Leopoldo da Veiga Jardim Filho

Diretor Regional Sesc e Senac Goiás

Alexandre de Abreu e Silva

Diretoria Jurídica e de Compliance

Tiago Silva Santos

*Diretoria de Transformação Digital e Inovação
Diretoria de Programas Sociais e Educacionais*

Daniella Maria Freitas Cupertino

Diretoria Administrativa

Lucimar Maria Motta

Diretoria de Planejamento e Finanças

Luiz Edgar Riecker Júnior

Diretoria de Operações Finalísticas

Renato Lourenço Carvalho

Ouvidor Sesc e Senac Goiás

Jacqueline Fernandes Rodrigues

Ouvidora Mulher

Contatos:

ouvidoria@sescgo.com.br

ouvidoria@go.senac.br

Formulários online:

www.sescgo.com.br/ouvidoria

www.go.senac.br/ouvidoria



Fecomércio
Senac



Fecomércio
Sesc

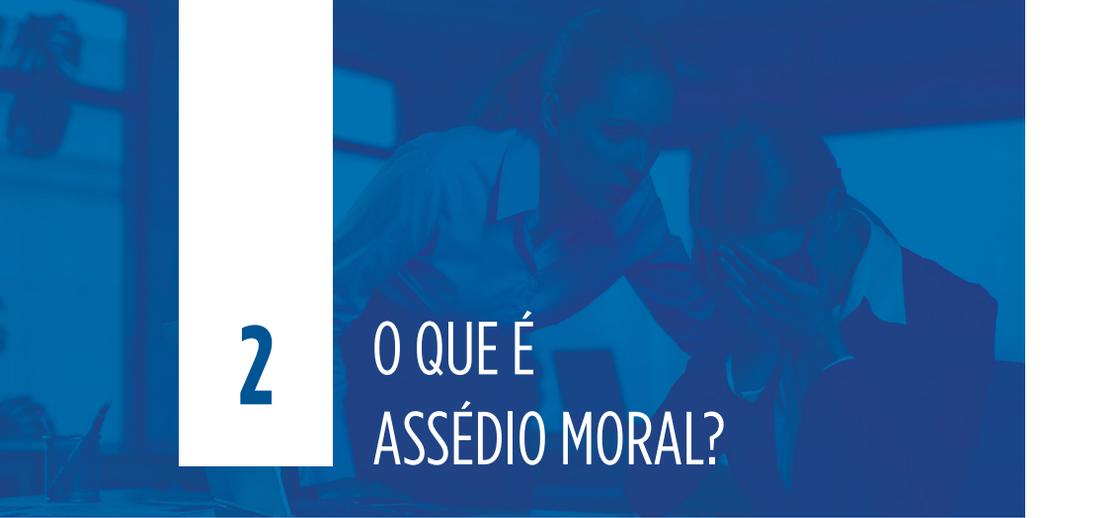
1

APRESENTAÇÃO

A política interna de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual, discriminação do Sesc e Senac Goiás tem por objetivo contribuir para a manutenção da saúde, respeito, dignidade e bem-estar de todos os seus colaboradores, proporcionando qualidade no desenvolvimento das suas funções e relações interpessoais.

A identificação das características do assédio moral, sexual e discriminação no meio ambiente de trabalho pode impedir determinados comportamentos, proteger as vítimas e garantir a punição dos infratores através da instrução para o acesso aos canais de denúncia disponíveis no Sesc e Senac Goiás.

A informação é o melhor meio para a conscientização, capacitando os colaboradores para a sua própria proteção e a dos demais parceiros de trabalho.



2

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral no ambiente de trabalho é um tipo de violência praticada por um ou mais colaboradores contra outro, independentemente da hierarquia entre eles, mediante ações diretas ou indiretas que exponham a vítima a situações humilhantes e constrangedoras.

3

CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DE ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL E ATOS DISCRIMINATÓRIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral, sexual e atos discriminatórios no ambiente profissional podem se manifestar de diversas maneiras, dependendo da dinâmica relacional e da estrutura organizacional. A seguir, apresentamos algumas das principais classificações:

3.1 POR ABRANGÊNCIA:

- **Individualizado:** Caracterizado por ações direcionadas a um indivíduo específico, visando isolá-lo, humilhá-lo ou prejudicar sua carreira. O agressor, geralmente, utiliza-se de ataques pessoais e intimidações.
- **Institucional:** Neste tipo de assédio, a própria organização, através de suas políticas ou práticas, cria um ambiente hostil e degradante, favorecendo a ocorrência de comportamentos abusivos. A cultura organizacional tóxica torna-se um fator determinante para a perpetuação do assédio.

3.2 POR RELAÇÃO HIERÁRQUICA:

- **Vertical ascendente:** Ocorre quando o subordinado assedia o superior, geralmente através de sabotagens, boatos ou alienações.
- **Vertical descendente:** O mais comum, ocorre quando o superior hierárquico abusa de seu poder para humilhar, sobrecarregar ou constranger o subordinado.
- **Horizontal:** Acontece entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, muitas vezes motivado pela competição por recursos ou reconhecimento.

4

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A discriminação no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias maneiras, afetando indivíduos com base em suas características pessoais ou identitárias.

4.1 POR GÊNERO:

O assédio moral por gênero se refere ao tratamento desigual ou injusto de pessoas com base em seu gênero, geralmente afetando mulheres, mas também podendo afetar homens ou pessoas não-binárias. Ela pode ocorrer em várias fases da relação de trabalho, desde a contratação até promoções e demissões.

4.1.1 A mulher como vítima:

O assédio moral deriva da intolerância de uma distinção, e por isso todo assédio moral é discriminatório.

São exemplos de condutas consideradas como assédio moral provocado em mulheres:

- Dificultar ou impedir que as gestantes ou mães compareçam a consultas médicas próprias ou com os filhos;
- Interferir na escolha de engravidar da colaboradora;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Não reconhecer a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, visando desmoralizar sua intelectualidade;

- Desvio de função ou mudança para tarefas inferiores;
- Alterar o ambiente de trabalho, isolar ou retirar aparelhos necessários para a execução das tarefas.

4.1.2 Impactos:

- Dificuldade em avançar na carreira, o que leva à desigualdade econômica.
- Aumento do estresse, da ansiedade e do esgotamento mental devido a assédio e ambiente hostil.

4.1.3 Legislação Aplicável:

- Artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal: Estabelece a proibição da diferença de salários por motivo de sexo.
- Lei nº 9.029/1995: Proíbe a exigência de atestado de gravidez ou esterilização para fins de contratação.

FIQUE ATENTO

O Sesc e Senac Goiás oferece uma Ouvidoria especializada no atendimento de mulheres vítimas de assédio moral, sexual e de discriminação, pelo link:

<https://faleconoscosenac.go.senac.br/?tipoFormulario=mulher>

4.2. POR RAÇA:

O assédio moral ou a discriminação no ambiente de trabalho, quando motivado por questões raciais, constitui uma forma perversa e degradante de discriminação. Essa prática, além de violar a dignidade da pessoa humana, fere princípios fundamentais da Constituição Federal, como a igualdade e a não discriminação.

A discriminação racial ocorre quando um indivíduo é tratado de maneira desigual por conta de sua raça, cor ou origem étnica. No Brasil, a discriminação racial tem raízes históricas profundas e afeta principalmente a população negra e indígena.

O racismo, definido como qualquer discriminação ou preconceito de raça, cor, descendência ou origem nacional, é crime previsto tanto na Lei nº 7.716/89 quanto na Lei nº 9.459/97. Essas leis visam proteger os direitos de todos os indivíduos, independentemente de suas características raciais ou étnicas.

4.2.1 Legislação Aplicável:

- Lei nº 7.716/1989: Define crimes resultantes de discriminação racial.
- Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial): Garante igualdade de oportunidades e combate à discriminação baseada em cor ou etnia.

4.3 POR IDADE:

O etarismo, a discriminação ou assédio moral por idade, consiste em qualquer tipo de tratamento desfavorável a uma pessoa em razão de sua idade, seja ela jovem ou avançada. Essa prática, muitas vezes sutil e velada, pode manifestar-se de diversas formas, desde a dificuldade em conseguir um emprego até a exclusão de oportunidades de crescimento profissional.

4.3.1 Impactos:

- Exclusão do Mercado de Trabalho
- Perda de Talentos
- Danos Psicológicos

4.3.2 Legislação Aplicável:

- Artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal: Proíbe a diferença de salários e critérios de admissão por motivo de idade.
- Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003): Garante direitos aos idosos, especialmente no que diz respeito à discriminação em todas as esferas, inclusive no trabalho.

4.4. POR DEFICIÊNCIA

O assédio moral e a discriminação por deficiência no ambiente de trabalho referem-se a qualquer tipo de tratamento desigual ou desfavorável a uma pessoa em razão de sua deficiência física, mental, intelectual ou sensorial. Essa prática viola os direitos humanos e impede que pessoas com deficiência exerçam seus direitos plenamente, incluindo o direito ao trabalho.

4.4.1 Manifestações do assédio moral e discriminação por deficiência:

O assédio moral e a discriminação por deficiência podem se manifestar de diversas formas, tanto de forma direta quanto indireta. Algumas das manifestações mais comuns incluem:

- Negação de oportunidades: Recusa em contratar, promover ou oferecer treinamento a pessoas com deficiência.
- Adaptações razoáveis: Não fornecer as adaptações necessárias para que a pessoa com deficiência possa desempenhar suas funções, como rampas de acesso e softwares de acessibilidade.
- Assédio e bullying: Submeter a pessoa com deficiência a piadas, comentários ofensivos, isolamento social ou qualquer outra forma de assédio psicológico.
- Exigências desnecessárias: Exigir qualificações e experiências que são irrelevantes para o cargo e que dificultam o acesso de pessoas com deficiência ao emprego ou a uma promoção.

4.4.2 Legislação Aplicável:

- Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência): Estabelece normas para a inclusão de pessoas com deficiência, garantindo igualdade de oportunidades e combate à discriminação.
- Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991): Exige que empresas com mais de 100 empregados reservem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência.

4.5 POR IDENTIDADE DE GÊNERO - ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DOS COLABORADORES LGBTQIAPN+

O assédio moral e a discriminação motivados pela identidade de gênero (como o colaborador se reconhece a respeito do próprio gênero, independentemente do sexo biológico) ou orientação sexual (a atração física, romântica e/ou emocional que o colaborador tem por outra pessoa) acontece com as ações discriminatórias reiteradas, com o objetivo de segregar o colaborador no ambiente de trabalho com humilhações ou constrangimentos.

4.5.1 Exemplos

- Não se dirigir ao colaborador pelo seu nome social;
- Exposição de cunho vexatório da orientação sexual da vítima entre os demais colaboradores;
- Impedir o uso de banheiros conforme a identidade de gênero do colaborador;
- Obrigar o uso de vestimentas que sejam ao contrário do qual a vítima se identifica apenas para constrangê-la.

4.5.2 Legislação aplicável

Art. 146 - Código Penal: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não manda.

Pena - detenção de 3(três) meses a 1(um) ano, ou multa.

Art. 147 - Código Penal: Ameaçar alguém por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave

Pena: detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa

5

ASSÉDIO SEXUAL

5.1 O QUE É?

É a prática reiterada, indesejada, implícita ou explícita de ações de cunho sexual, em qualquer nível de hierarquia, por meio de chantagens ou intimidação para forçar a vítima a satisfazer às investidas.

DENUNCIE!

O Assédio Sexual é CRIME! Artigo 216-A do Código Penal, “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. Pena detenção de um a dois anos.”

5.2 CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

- **Assédio sexual por chantagem:** é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
- **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

5.2 QUAIS CONDUTAS SE ENQUADRAM?

Esse tipo de assédio pode acontecer dentro ou fora do ambiente de trabalho, desde que provocado valendo-se de promessas relacionadas ao trabalho. Pode ser consumado ou não, independente do silêncio ou extensão do prazo de denúncia feita pela vítima:

- Pedidos de favores sexuais com a falsa promessa de tratamento diferenciado;
- Comentários sexistas sobre a aparência física;
- Envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Toque físico indesejado;
- Conversas de duplo sentido;
- Oferecimento de caronas com ameaças de prejudicar a vítima.

5.3 COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Nem sempre o assédio sexual é evidente e pode ser difícil de identificar. No entanto, alguns sinais podem indicar que você ou alguém que você conhece está sendo vítima:

- Sentir-se desconfortável ou intimidado no ambiente de trabalho;
- Ser alvo de piadas ou comentários sexuais;
- Ser tocado ou abraçado sem consentimento;
- Receber mensagens ou e-mails com conteúdo sexual;
- Ser ameaçado ou chantageado;
- Ser avaliado profissionalmente com base em critérios sexuais.

LEMBRE-SE:

A VÍTIMA NUNCA TEM CULPA PELO ASSÉDIO SEXUAL

6

CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO MORAL E/ OU SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO

- Privar o colaborador do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a);
- Sonegar informações necessárias para a realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e geográfica do(a) trabalhador(a);
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente;
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador(a);
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do(a) trabalhador(a);
- Seguir e espionar o(a) trabalhador(a);
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal);
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa;



7

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

É necessário não banalizar o instituto do assédio moral, por isso há situações que são plenamente possíveis no ambiente de trabalho e estão dentro do exercício regular dos empregadores, como, por exemplo:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Realizar avaliações de desempenho feitas por colegas ou superiores;
- Acompanhar o trabalho do colaborador para garantir a qualidade e o cumprimento de prazos;
- Fazer observações respeitadas e objetivas sobre um erro cometido, sem intenção de humilhar, mas sim de contribuir para crescimento;
- Estabelecer limites claros e justos de comportamento e desempenho, aplicando medidas corretivas quando necessárias;
- Cobrar pontualidade. A pontualidade é uma exigência legítima no ambiente de trabalho, pois está relacionada à organização e ao cumprimento de responsabilidades;
- Cobrar assiduidade, que se refere ao cumprimento pontual das obrigações;
- Utilizar sistemas defensivos e de controle em geral;
- Estabelecer metas para os empregados, desde que sejam razoáveis, compatíveis com a atividade e estabelecidas para todos em um setor;

- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Reclamar por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- 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, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.

Para ser considerado assédio moral ou discriminação são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).

Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, bem como estresse causado por momentos de picos de trabalho não são considerados assédio moral e discriminação.

8

NEM TODO CONFLITO É ASSÉDIO MORAL OU ATO DISCRIMINATÓRIO!

Conflitos são inerentes às relações interpessoais, inclusive no ambiente de trabalho. No entanto, é fundamental diferenciá-los do assédio moral e da discriminação, caracterizado por comportamentos abusivos e repetitivos. A gestão eficaz de conflitos, através do diálogo e da mediação, é crucial para preservar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

ASPECTO	CONFLITO	ASSÉDIO MORAL/A TO DISCRIMINATÓRIO
NATUREZA	Divergência pontual	Comportamento repetitivo e intencional de humilhação ou abuso
INTENSIDADE	Normalmente ocorre de maneira isolada	Agressões psicológicas constantes e prolongadas no tempo
OBJETIVO	Resolver desacordos ou defender pontos de vista diferentes	Desqualificar, intimidar, isolar a vítima de forma deliberada
RECIPROCIDADE	As partes envolvidas contribuem com opiniões e atitudes	Uma pessoa exerce poder sobre outra, que é a vítima
CONTEXTO	Pode surgir por divergência de opinião ou estilo de trabalho	Ocorre em um contexto de abuso de poder ou relação hierárquica

9

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

9.1 O QUE É COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA (CNV)?

A Comunicação Não Violenta (CNV) é um método de comunicação que busca criar um ambiente mais harmonioso e colaborativo, tanto na vida pessoal quanto profissional. Ela se baseia na ideia de que todos nós temos necessidades legítimas e que podemos expressá-las de forma clara e respeitosa, sem culpar ou julgar os outros.

9.2 POR QUE A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA É IMPORTANTE NO TRABALHO?

- **Melhora o clima organizacional:** Cria um ambiente mais positivo e colaborativo, onde as pessoas se sentem mais à vontade para expressar suas ideias e opiniões.
- **Resolve conflitos:** Ajuda a resolver conflitos de forma construtiva, buscando soluções que atendam às necessidades de todos os envolvidos.
- **Aumenta a produtividade:** Contribui para um aumento da motivação e da satisfação dos funcionários, o que, por sua vez, impulsiona a produtividade.
- **Fortalece os relacionamentos:** Cria laços mais fortes e duradouros entre os colaboradores, baseados na empatia e no respeito mútuo.

9.3 OS QUATRO COMPONENTES DA CNV:

- **Observação:** Descrever os fatos de forma objetiva, sem julgamentos ou avaliações.
- **Sentimento:** Expressar os sentimentos que a situação provoca em você, sem culpar os outros.
- **Necessidade:** Identificar a necessidade que está por trás do sentimento.
- **Pedido:** Fazer um pedido claro e específico, que atenda tanto às suas necessidades quanto às do outro.

Em vez de:

“Você sempre me interrompe! É muito rude!”

Com CNV:

“Quando você me interrompe enquanto estou falando, sinto-me desrespeitada e não ouvida. Gostaria que você me permitisse terminar minhas ideias antes de fazer suas observações.”

A Comunicação Não Violenta é uma ferramenta poderosa para construir relacionamentos mais saudáveis e produtivos no ambiente de trabalho. Ao praticar a CNV, podemos criar um ambiente mais positivo e colaborativo, onde todos se sintam valorizados e respeitados.

10

O ASSÉDIO MORAL E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE VIRTUAL DO TRABALHO

O avanço tecnológico permitiu o surgimento de novas modalidades e ambientes de trabalho. As relações entre os colaboradores ocorrem cada vez mais através de aplicativos ou equipamentos eletrônicos.

A prática de assédio moral e atos discriminatórios no trabalho pode, em alguns casos, transcender a esfera civil e configurar crime de bullying ou cyberbullying, e nesse sentido o Código Penal estabelece em seu artigo 146-A:

Art.146-A: Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

O assédio moral e atos discriminatórios no trabalho virtual referem-se a comportamentos abusivos que ocorrem em ambientes online, tais como:

- Divulgação de imagens ou vídeos com conotação depreciativa
- Mensagens ofensivas em e-mails, mensagens instantâneas, comentários em redes sociais com conteúdo humilhante, discriminatório ou ameaça
- Criação de perfil falso em rede social para difamação da vítima
- Ligações fora do horário de trabalho com ameaças ou cobranças exageradas

11

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

11.1 PARA OS COLABORADORES:

- Reações de medo
- Histórias retrospectivas
- Hiperatividade
- Insegurança
- Insônia
- Palpitações cardíacas
- Crises de asma
- Enxaqueca
- Dores estomacais
- Isolamento social

11.2 PARA A INSTITUIÇÃO:

- Redução de motivação, satisfação e criatividade
- Deterioração do clima interpessoal
- Queda da produtividade individual e em grupo
- Aumento de acidentes e incidentes
- Falta ao trabalho
- Ambiente de trabalho hostil

12

O QUE FAZER QUANDO VOCÊ FOR VÍTIMA OU PERCEBER UM COLEGA DE TRABALHO COM SINAIS DE SOFRER ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO?

- **Registre ocorrências:** Anote todos os episódios de assédio moral, sexual ou de discriminação, descrevendo o que aconteceu, quem estava presente, datas e horários.
- **Ofereça apoio ao colega:** Se você notar que um colega está sofrendo assédio moral, sexual ou discriminação, converse com ele de maneira solidária. Escute suas preocupações e encoraje-o a procurar ajuda dentro da empresa.
- **Comunique setor responsável:** O Sesc e Senac Goiás possuem canal de denúncias e ouvidoria.

13

COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E A DISCRIMINAÇÃO?

Diversos meios de prova podem servir para comprovar a conduta:



E-MAILS



MENSAGENS DE APLICATIVOS



REGISTRO DE LIGAÇÕES



GRAVAÇÕES ENTRE VÍTIMA E AGRESSOR



AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO



TESTEMUNHAS



LAUDOS MÉDICOS OU PSICOLÓGICOS

14

PAPEL DO GESTOR NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO:

- **Promover respeito:** Crie um ambiente de trabalho onde todos sejam tratados com respeito e dignidade;
- **Avaliar situações de conflito:** Ao perceber possíveis comportamentos inadequados, investigue de maneira imparcial, dando espaço e abertura para todos se manifestarem, em grupo ou individualmente;
- **Informar:** manter a equipe ciente do assunto, por exemplo, através de palestras, oficinas e cursos;
- **Oferecer apoio:** indicar os meios de denunciar e estar atento aos colaboradores que peçam orientação;
- **Denunciar:** se perceber qualquer sinal de assédio moral, sexual ou de discriminação, busque os canais de denúncia do Sesc e Senac Goiás

15

COMO SE PROTEGER?

O Sesc e Senac Goiás repudiam toda e qualquer forma de assédio moral.

Como maior medida de prevenção e intervenção nos casos de assédio moral, sexual e de discriminação, a Ouvidoria é o canal para ajudar o colaborador.

COMO DENUNCIAR?

Atendimento presencial: Gerência de Controle Interno

E-mails: ouvidoria@sescgo.com.br e ouvidoria@go.senac.br

Formulários online: www.sescgo.com.br/ouvidoria e www.go.senac.br/ouvidoria

É SEGURO?

Confidencialidade: o Sesc e Senac Goiás protegem os dados das vítimas e denunciados, prezando pelo sigilo das informações

O QUE É FEITO?

Procedimento administrativo: os casos de assédio moral, sexual e de discriminação serão devidamente apurados por uma comissão composta por colaboradores designados e imparciais, que irão, por meio de investigação interna sigilosa, colher informações, analisar provas e definir as medidas adequadas para ajudar a vítima e punir o assediador.



16

CONCLUSÃO

É essencial que colaboradores saibam diferenciar uma gestão firme e justa de comportamentos que caracterizam assédio moral, sexual e a discriminação.

Atuar de forma ética, transparente e com respeito é a chave para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

**NÃO QUEREMOS QUE VOCÊ FAÇA
PARTE DE UM DESSES PAPÉIS:**

O (A) ASSEDIADOR(A)

O (A) ASSEDIADO(A)

**POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

