

Construindo um Ambiente Respeitoso

Este treinamento foi desenvolvido para orientar colaboradores sobre prevenção ao assédio no trabalho — um compromisso que começa com cada um de nós. Ao longo desta apresentação, vamos refletir juntos sobre o que constitui assédio, como identificá-lo, e o que podemos fazer para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos.

DURAÇÃO RECOMENDADA: 30–45 MINUTOS

ONBOARDING · RECICLAGEM · REFLEXÃO



AGENDA

O que vamos abordar hoje

01

O que é assédio?

Definições claras e exemplos do cotidiano

02

Impactos reais

Para a pessoa e para a organização

03

Como identificar

Comportamentos inadequados no dia a dia

04

Canais de suporte

Denúncia e acolhimento disponíveis

05

Nosso papel

Prevenção, acolhimento e compromisso coletivo



BLOCO 1

O que é assédio?

Assédio é qualquer conduta repetida ou grave que cause constrangimento, humilhação, intimidação ou dano à dignidade de uma pessoa no ambiente de trabalho. Ele se manifesta de duas formas principais:

Assédio Moral

Comportamentos que atacam a autoestima, a reputação ou as condições de trabalho de alguém. Inclui humilhações públicas, isolamento, críticas excessivas e injustas, sobrecarga intencional ou exclusão sistemática.

Assédio Sexual

Condutas de natureza sexual não desejadas — verbais, físicas ou por meios digitais — que causam desconforto ou constrangimento. Pode ocorrer entre qualquer nível hierárquico e independe do gênero das pessoas envolvidas.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Situações do dia a dia que configuram assédio

Reconhecer o assédio nem sempre é simples. Muitas situações são normalizadas ou minimizadas. Veja exemplos concretos:

Comentários depreciativos

"Você nunca vai aprender" ou piadas sobre aparência, gênero, origem ou religião — mesmo que apresentadas como "brincadeiras".

Isolamento intencional

Excluir alguém de reuniões relevantes, grupos de comunicação ou decisões de equipe sem justificativa clara.

Pressão e ameaças

Mensagens fora do horário exigindo respostas imediatas, ameaças veladas sobre demissão ou punição por não "colaborar".

Contato físico indesejado

Toques, aproximações ou gestos de cunho sexual sem consentimento — independentemente do cargo ou relação entre as partes.



BLOCO 2

Impactos: para a pessoa e para a organização

O assédio deixa marcas profundas — tanto em quem o sofre quanto no coletivo. Compreender esses impactos reforça a urgência de agir.

As consequências são reais e abrangentes

Para a pessoa

- Ansiedade, depressão e síndrome de burnout
- Queda na autoestima e perda de confiança profissional
- Afastamentos médicos e dificuldades de reintegração
- Isolamento social e impacto na vida fora do trabalho

Para a organização

- Aumento do absenteísmo e alta rotatividade
- Queda na produtividade e no engajamento da equipe
- Riscos jurídicos, processos trabalhistas e multas
- Danos à reputação e à cultura organizacional

52%

Queda de produtividade

Colaboradores em ambientes com assédio relatam redução significativa no rendimento

3x

Maior rotatividade

Equipes expostas ao assédio têm três vezes mais pedidos de desligamento

80%

Subnotificação

Das vítimas não reportam os casos por medo de retaliação ou descrença no processo

BLOCO 3

Como identificar comportamentos inadequados

Identificar o assédio exige atenção aos padrões de comportamento — não apenas aos episódios mais evidentes. Muitas vezes, o que parece "normal" no ambiente de trabalho pode estar normalizando condutas prejudiciais. A frequência, a intencionalidade e o impacto causado são os principais critérios para avaliação.



Sinais de alerta no ambiente de trabalho



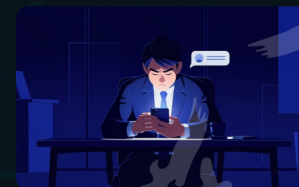
Padrões de exclusão

Observe quando alguém é sistematicamente ignorado, não convidado para reuniões ou deixado fora de conversas importantes. A exclusão repetida é um sinal claro.



Comunicação hostil

Tom agressivo, críticas públicas constantes, e-mails intimidadores ou linguagem que humilha. Qualquer comunicação que diminua a dignidade do outro é inadequada.



Invasão de limites

Contato fora do horário de trabalho de forma coercitiva, pressão para atender demandas pessoais do gestor ou comentários sobre a vida privada do colaborador.

📋 💡 **Dica prática:** Pergunte-se: "Esse comportamento seria aceitável se o RH estivesse presente?" Se a resposta for não, é um sinal de alerta.

Canais de denúncia e suporte disponíveis

Nenhuma pessoa precisa enfrentar o assédio sozinha. A empresa disponibiliza canais seguros, confidenciais e sem risco de retaliação para que qualquer colaborador possa relatar situações, buscar orientação ou oferecer suporte a um colega.



Canal de Denúncia Interno

Disponível 24h, com garantia de anonimato. Todas as denúncias são registradas e investigadas com seriedade.



Recursos Humanos

A equipe de RH está preparada para ouvir, orientar e conduzir os processos com sigilo e imparcialidade.



Apoio Psicológico

Suporte emocional disponível para vítimas, testemunhas e qualquer colaborador que precise de acolhimento.



Ouvidoria e Compliance

Canal independente para casos que envolvam liderança ou situações em que o colaborador prefira um caminho alternativo.



Garantia de confidencialidade: Toda denúncia é tratada com sigilo absoluto. Retaliações a denunciante são igualmente vedadas e passíveis de punição.

BLOCO 5

O papel de cada colaborador

Prevenir o assédio não é responsabilidade exclusiva do RH ou da liderança. Cada colaborador tem um papel ativo na construção de um ambiente seguro — como observador, colega ou profissional que modela comportamentos positivos todos os dias.



O que cada um de nós pode fazer

1

Observe

Esteja atento ao clima da equipe e aos sinais de desconforto de colegas. Silêncio também comunica.

2

Posicione-se

Quando presenciar uma situação inadequada, interrompa com respeito ou expresse que o comportamento não é aceitável.

3

Acolha

Ofereça escuta ativa e apoio emocional a quem relatar uma situação. Acredite na pessoa e incentive a denúncia.

4

Reporte

Use os canais disponíveis para relatar o que viu ou vivenciou. Denunciar é um ato de coragem e responsabilidade.

Ser um **aliado ativo** significa não se omitir diante do que é errado. A bystander intervention — intervenção de quem testemunha — é uma das ferramentas mais eficazes na prevenção ao assédio.



BLOCO 6 · ENCERRAMENTO

Compromisso coletivo e próximos passos

Construir um ambiente respeitoso é um trabalho contínuo. Termina aqui a apresentação, mas começa — ou se renova — o compromisso de cada um de nós com uma cultura organizacional baseada no respeito, na dignidade e na segurança.

O que fazemos a partir de hoje

Esta semana

Compartilhe o material com sua equipe e salve os contatos dos canais de denúncia e suporte.

Continuamente

Modele o comportamento que deseja ver.
Acolha, observe e reporte sempre que necessário.

1

2

3

4

Este mês

Refleta sobre o clima da sua equipe. Converse abertamente sobre o tema em reuniões de alinhamento.

Anualmente

Participe das reciclagens obrigatórias e incentive novos colaboradores a fazerem o mesmo.

"Um ambiente de trabalho seguro não é um benefício — é um direito. E garantir esse direito é responsabilidade de todos nós."

Antes de encerrarmos...

Reserve um momento para as perguntas e a reflexão coletiva. Algumas sugestões para conduzir o encerramento:

1

Pergunta aberta

O que você leva de mais importante desta apresentação para o seu dia a dia?

2

Compromisso individual

Cada participante pode compartilhar uma atitude concreta que vai adotar a partir de hoje.

3

Espaço seguro

Lembre ao grupo que o canal de denúncia está disponível e que o silêncio nunca precisa ser a resposta.

📋 **Facilitador:** Registre os insights da turma e encaminhe um resumo por e-mail ao final da sessão. Isso reforça o engajamento e o aprendizado.