



Guia Rápido

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL





APRESENTAÇÃO

A Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal apresenta esse Guia Rápido para reafirmar seu compromisso com a prevenção e o enfrentamento a qualquer forma de assédio.

Como instituição que tem a ética como um de seus princípios fundamentais, a Caesb tem o objetivo de disseminar conhecimento sobre esse tema que se torna cada vez mais relevante em nossa sociedade. Atuamos com a certeza de que nossos profissionais são a base da cultura de respeito e prevenção da Companhia e esperamos que esse material contribua para expandir ainda mais nossos valores.

Boa leitura!



SUMÁRIO

<u>5</u>	Enfrentamento ao assédio
<u>7</u>	Compreensão de conceitos
<u>11</u>	Apresentação de exemplos
<u>16</u>	Compromisso da Caesb
<u>18</u>	Como enfrentar o assédio?
<u>22</u>	Como denunciar?
<u>24</u>	Responsabilidade coletiva



Nossa **missão** é prestar serviço de saneamento ambiental de forma inovadora e sustentável, buscando a universalização do abastecimento de água e esgotamento sanitário.

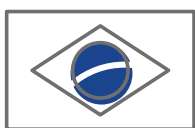
O impacto social do nosso trabalho deixa nítido que enfrentar o assédio e qualquer forma de violência faz parte do **propósito da Caesb**.

Contamos com você nessa jornada!

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

No atual cenário brasileiro, todas as empresas públicas e privadas têm a responsabilidade de prevenir e enfrentar qualquer forma de assédio. A Caesb considera esse compromisso um de seus pilares institucionais.

Confira a seguir aspectos que contribuem para a nossa abordagem sobre o assunto.



CONTEXTO NACIONAL

A Caesb sabe que o debate sobre assédio moral e sexual está cada vez mais efervescente em nosso país. Além disso, observamos com preocupação o aumento de casos relatados pelo Conselho Nacional de Justiça na década de 2020. Com esse Guia Rápido, esperamos contribuir para enfrentar esse cenário.



CONTEXTO GLOBAL

A Caesb demonstra seu alinhamento com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por possuir um conjunto de práticas sistematizadas que incluem prevenção (por meio do Código de Conduta e Integridade e treinamentos), proteção (por meio de canais de denúncia seguros) e resposta (por meio de investigações e suporte às vítimas). Essa abordagem multifacetada é o que a Convenção 190 da OIT preconiza para erradicar a violência e o assédio no mundo do trabalho.



RESPEITO À LEGISLAÇÃO

A Companhia respeita a legislação brasileira e distrital, reconhecendo os dispositivos legais e normativos que regulamentam a questão do assédio.



TREINAMENTO

A Caesb capacita, de forma contínua, colaboradores e lideranças sobre como prevenir e combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, prevendo ações educacionais periódicas sobre o assunto.



ANÁLISE DE EVIDÊNCIAS

A Companhia baseia sua atuação em dados e evidências que comprovam que ambientes livres de assédio são melhores para a saúde física e mental dos profissionais.



DADOS GLOBAIS PARA REFLETIR

Cerca de
1 em cada 5
profissionais já sofreu assédio no trabalho

17,9%
já sofreu
assédio moral



6,3%
foi vítima de
assédio sexual

A Caesb é uma organização que valoriza a dignidade de cada profissional. Justamente por isso, consideramos importante que todas as pessoas tenham acesso a essas estatísticas globais. Elas evidenciam a necessidade de **rompermos o silêncio** que cerca o assédio.

Esperamos que **o seu aprendizado** nas próximas páginas contribua para que nossa sociedade reverta esse cenário.



COMPREENSÃO DE CONCEITOS

A seguir apresentamos alguns conceitos essenciais para o entendimento sobre o assédio no ambiente de trabalho. Leia cada um deles com **atenção**. E, em caso de dúvidas, não deixe de buscar orientação nos canais de comunicação da Caesb ou saná-las com a sua liderança.

Significados no ambiente de trabalho

ASSÉDIO

Chamamos de assédio todo comportamento que ofende ou constrange outra pessoa no ambiente profissional. Esse tipo de comportamento normalmente está conectado ao preconceito, à discriminação e ao abuso de poder.

DISCRIMINAÇÃO

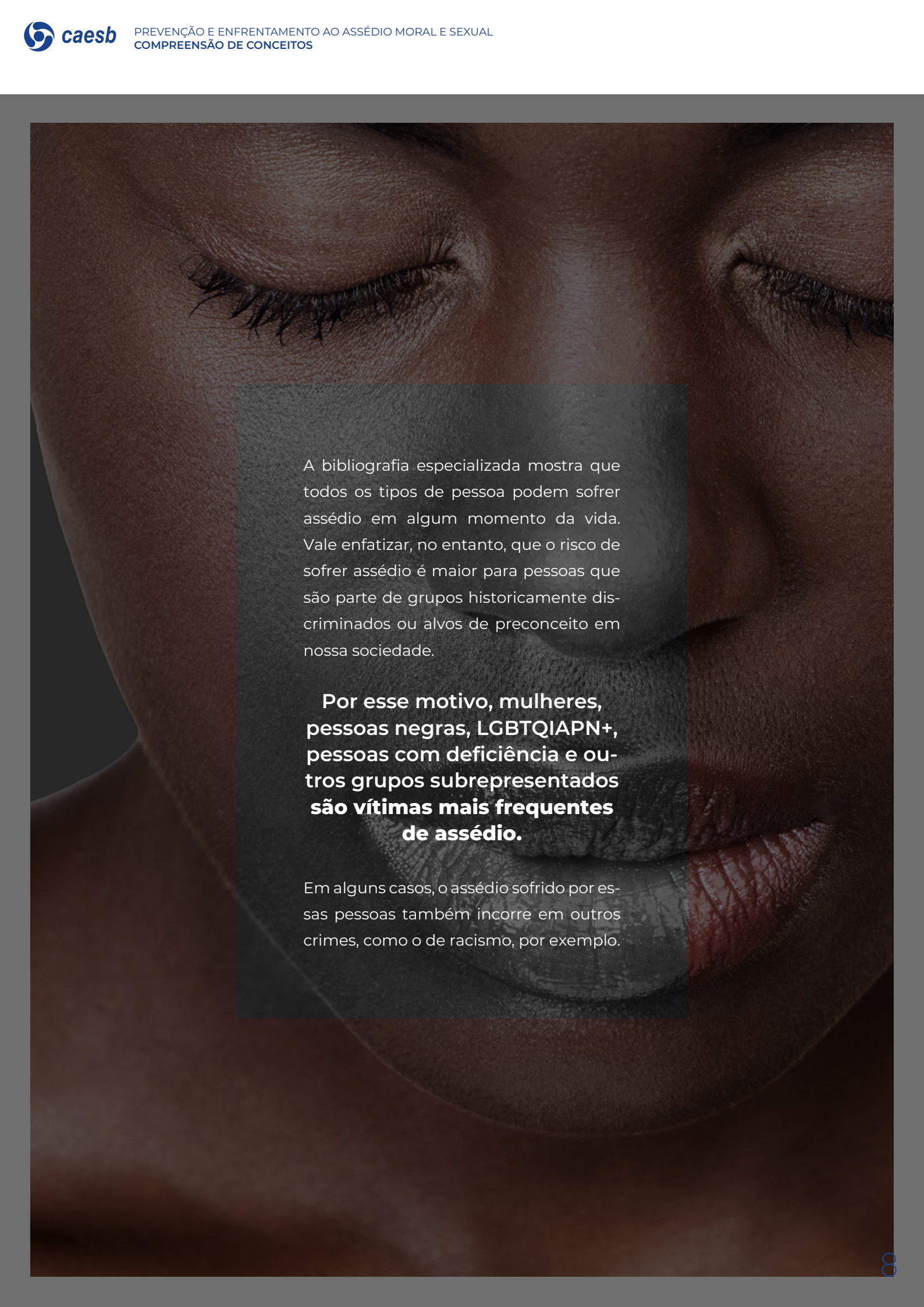
Considera-se discriminação toda atitude que afasta, segrega ou separa um profissional. Normalmente, essa atitude ocorre em decorrência de um preconceito relacionado ao gênero, raça, idade, orientação sexual, condição física ou mental, dentre outras características da pessoa ou grupo discriminado.

PRECONCEITO

É a ideia de que alguém é inferior devido a alguma característica como, por exemplo, raça, gênero, idade, orientação sexual, dentre outras. Ao contrário da discriminação, o preconceito está na esfera das suposições e não das atitudes.

ABUSO DE PODER

É o uso inadequado da posição hierárquica ou da autoridade para impor vontades, constranger, intimidar ou prejudicar outras pessoas em posição subalterna. O abuso de poder se caracteriza por ultrapassar os limites legais, éticos ou institucionais, transformando a autoridade em instrumento de dominação ou favorecimento pessoal. Ao contrário do exercício legítimo da autoridade, o abuso ocorre quando há excesso, arbitrariedade ou desvio de finalidade.



A bibliografia especializada mostra que todos os tipos de pessoa podem sofrer assédio em algum momento da vida. Vale enfatizar, no entanto, que o risco de sofrer assédio é maior para pessoas que são parte de grupos historicamente discriminados ou alvos de preconceito em nossa sociedade.

Por esse motivo, mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e outros grupos subrepresentados são vítimas mais frequentes de assédio.

Em alguns casos, o assédio sofrido por essas pessoas também incorre em outros crimes, como o de racismo, por exemplo.

No ambiente de trabalho, três tipos de assédio ocorrem com mais frequência. Conheça-os a seguir.



ASSÉDIO MORAL

Toda conduta repetida que constrange, humilha ou desmoraliza um profissional.

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/s servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. (SENADO FEDERAL, 2017).

ASSÉDIO SEXUAL

Toda insinuação ou ato sexual que ocorre sem consentimento.

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).



ASSÉDIO INSTITUCIONAL

Toda prática sistemática de uma instituição que constrange, prejudica ou dificulta o acesso a direitos iguais.

O assédio institucional se caracteriza por um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações. (SILVA & CARDOSO JR. apud CGU, 2024).

Confira a seguir como esses diferentes tipos de assédio podem acontecer.



EXPRESSÃO VERBAL

Comentários negativos, piadas ofensivas e ameaças.



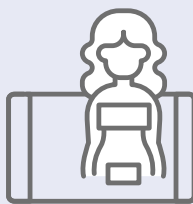
EXPRESSÃO NÃO-VERBAL

Posturas ofensivas, gestos inconvenientes e olhares incômodos.



EXPRESSÃO FÍSICA

Toques indevidos e agressão corporal.



EXPRESSÃO VISUAL

Criação e compartilhamento de imagens ofensivas.

E O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Tão importante quanto saber o que é assédio, é ter em mente que conflitos pontuais ou atividades de gestão não se configuram dessa maneira. Nem a legislação brasileira nem a Caesb toleram denúncias falsas ou levianas sobre o tema, sendo que há consequências para atos de calúnia ou difamação.

APRESENTAÇÃO DE EXEMPLOS

É ASSÉDIO MORAL QUANDO ALGUÉM

Faz **piadas depreciativas**

Exclui socialmente

Humilha

Propaga **boatos**

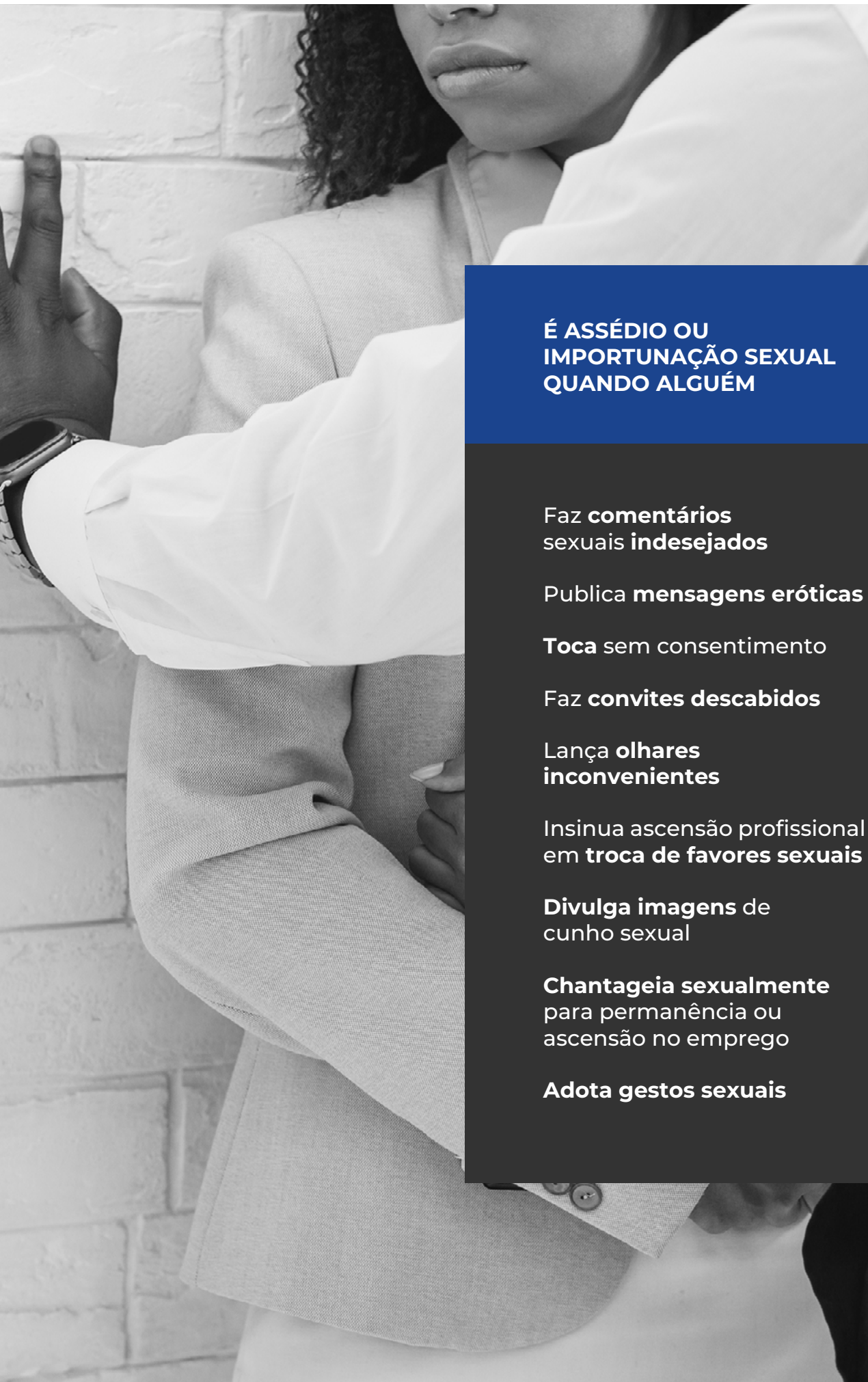
Sobrecarrega
constantemente um
funcionário

Publica **mensagens
depreciativas**

Delega **tarefas impossíveis**
de serem cumpridas

Retira funções sem motivo

Grita



É ASSÉDIO OU IMPORTUNAÇÃO SEXUAL QUANDO ALGUÉM

Faz **comentários** sexuais **indesejados**

Publica **mensagens eróticas**

Toca sem consentimento

Faz **convites descabidos**

Lança **olhares inconvenientes**

Insinua ascensão profissional em **troca de favores sexuais**

Divulga imagens de cunho sexual

Chantageia sexualmente para permanência ou ascensão no emprego

Adota gestos sexuais

É ASSÉDIO INSTITUCIONAL QUANDO A ORGANIZAÇÃO

Cria barreiras
burocráticas excessivas

Trata de **forma desigual**
cidadãos ou grupos

Negligencia proteção a
direitos reconhecidos

Recusa atendimento sem
fundamento legal

Aplica regras ou exigências
de forma **discriminatória**

Incentiva **competição**
tóxica entre profissionais
ou setores

Aplica modelo de gestão
violento e humilhante



Atenção

Ocorrências de assédio também podem ocorrer **fora** do ambiente de trabalho. Se um profissional publica uma mensagem assediadora via celular ou assedia um colega em uma confraternização, estes casos também serão considerados assédio. Além disso, o assédio pode ocorrer em relações de teletrabalho.



O QUE NÃO É ASSÉDIO OU IMPORTUNAÇÃO?

Ter um conflito pontual
como, por exemplo, uma
discussão mais intensa
(que não consista em grave
humilhação) ou divergência
sobre um tema específico;

Exigir que o trabalho seja
cumprido com eficiência;

Usar ferramentas de controle
do horário e das atividades
dos profissionais;

Ter relações íntimas em
ambiente alheio ao trabalho
e com consentimento.

É essencial que cada profissional da Caesb tenha atenção a possíveis ocorrências de assédio e compreenda os tipos de relações profissionais que elas podem envolver.



ASSÉDIO DESCENDENTE
gestor assedia subordinado



ASSÉDIO ASCENDENTE
subordinado assedia gestor
(normalmente acontece em grupo)



ASSÉDIO HORIZONTAL
ocorrência entre profissionais da
mesma hierarquia

Mantenha a atenção constante para **identificar e denunciar** qualquer situação indevida. Seu respeito e vigilância são essenciais para a cultura de prevenção da Caesb.

COMPROMISSO DA CAESB

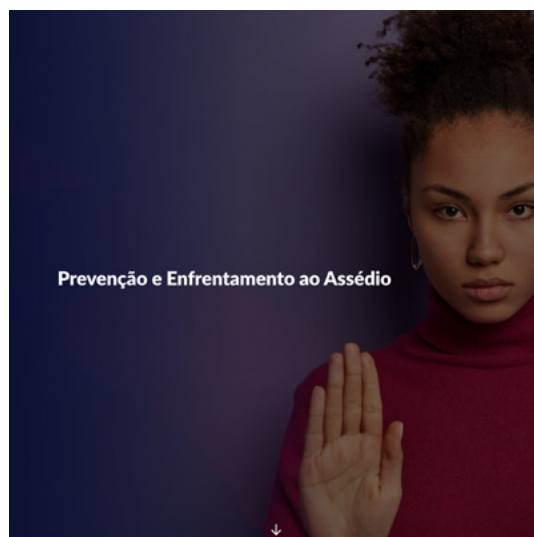
Para promover um ambiente de trabalho livre de assédio, a Caesb trabalha diariamente com foco na **prevenção**.



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Caesb possui um Programa de Integridade que proíbe qualquer forma de assédio. [Clique aqui para acessá-lo.](#)

Além disso, adota diferentes **medidas institucionais** para combater qualquer prática de assédio. Confira a seguir exemplos desse alicerce institucional.



CURSO EAD

Publicamos em 2024 um [curso EAD](#) sobre como prevenir e enfrentar o assédio no dia a dia de trabalho da Caesb.



WORKSHOPS

Os profissionais da Caesb também têm acesso a ações educacionais de capacitação.



ASSESSORIA ESPECIALIZADA

A partir de 2025 a Caesb contou com a assessoria especializada do IBEGESP para traçar um plano de prevenção.

É fundamental que todos os profissionais da Caesb acessem esse tipo de iniciativa.

Abaixo, reforçamos o posicionamento institucional da Companhia:

Não tolerar o assédio, a violência e o preconceito;

Acolher eventuais vítimas de assédio;

Manter canal de comunicação seguro para recebimento de denúncias;

Capacitar os colaboradores sobre prevenção ao assédio de forma permanente e contínua;

Não retaliar ou desfavorecer eventuais denunciantes;

Apurar com seriedade cada denúncia recebida;

Responsabilizar, exclusivamente em casos comprovados, denúncias falsas.

Não aceitar falsas denúncias de assédio ou discussões levianas sobre o tema.

Também aproveitamos para reforçar a obrigação de cada profissional da Caesb na prevenção e enfrentamento ao assédio:

Não praticar o assédio, a violência e o preconceito;

Não ser conivente com situações de assédio e desrespeito;

Apoiar eventuais vítimas de assédio;

Usar o canal de comunicação com seriedade.



O ALICERCE LEGAL BRASILEIRO E INTERNACIONAL

A Caesb apresenta a seguir importantes dispositivos institucionais de combate e prevenção ao assédio moral e sexual.

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho: busca eliminar a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

[Para acessar, clique aqui.](#)

Lei nº 14.540 de 2023: inclui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública. [Para ler, clique aqui.](#)

Lei nº 14.457 de 2022: determinou a obrigação da CIPA acerca da temática do assédio. [Leia clicando aqui.](#)

Decreto nº 46.174/2024: instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal. [Acesse clicando aqui.](#)



COMO ENFRENTAR O ASSÉDIO?

Na Caesb, prevenir e enfrentar o assédio
é **um dever coletivo.**

Nossa missão de oferecer soluções de saneamento que promovam saúde, qualidade de vida e sustentabilidade só se cumpre plenamente em um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso. Para isso, todos precisamos agir com atenção, empatia e responsabilidade.

Confira a seguir dez compromissos que traduzem nossos valores em atitudes diárias.

1.

Agir diante de situações de assédio

Ao presenciar condutas abusivas, não se cale. A omissão mantém a violência e contraria nossos princípios de ética e transparência.

2.

Oferecer apoio

Se souber que um colega está sofrendo assédio, escute, ampare e oriente sobre os canais adequados para buscar ajuda.

3.

Respeitar o consentimento

Nenhum gesto, palavra ou conduta de cunho sexual é aceitável sem o consentimento claro da outra pessoa.

4.

Buscar informação constante

Atualize-se sobre leis, políticas internas e práticas de prevenção ao assédio. O conhecimento fortalece nossa atuação.

5.

Valorizar a diversidade

A pluralidade de origens, experiências e perspectivas fortalece a Caesb e deve ser respeitada e celebrada.

6.

Revisar as próprias atitudes

Pergunte-se sempre: minhas palavras e ações refletem respeito e responsabilidade?

7.

Proteger e não culpar a vítima

Pergunte-se sempre: minhas palavras e ações refletem respeito e responsabilidade?

8.

Promover respeito no dia a dia

Mantenha um ambiente
fundamentado na dignidade,
colaboração e ética.

9.

Estimular a confiança

Crie e apoie um clima de confiança
para que as pessoas se sintam
seguras em relatar abusos.

10.

Ser exemplo

Nossas atitudes individuais impactam
diretamente a cultura organizacional
da Companhia. Seja referência de
integridade e respeito.

COMO DENUNCIAR?

Ao longo desse guia, ficou claro que a Caesb tem o dever de **prevenir** ocorrências de assédio moral e sexual. Nossa meta é que cada um de nós se esforce diariamente para que casos de assédio não tenham espaço na Companhia.

Essa preocupação envolve tanto os profissionais da Caesb quanto os cidadãos que são impactados pelos nossos serviços. Afinal, todas as pessoas devem ser **tratadas com respeito**.

Se, mesmo com todas as medidas de prevenção, um caso de assédio for identificado, a Caesb garante **canais seguros** para o registro da denúncia, além de um processo formal para apuração e a devida punição dos responsáveis. Confira-os a seguir.

CANAL DE DENÚNCIAS DA CAESB

FORMULÁRIO ELETRÔNICO

Para acessá-lo, [clique aqui](#).

TELEFONE

Ligue **3329-9090**

de segunda a sexta-feira das 8h às 18h

OUTROS CANAIS

CORREGEDORIA – PRF:

prf@caesb.df.gov.br;

OUIDORIA E AUDITORIA INTERNA –

presencialmente na Avenida Sibipiruna
lotes 13/21, Bloco B, Ed. Araguaia,
Águas Claras-DF;

COMISSÃO DE ÉTICA:

comissaodeetica@Caesb.df.gov.br.

MAIS INFORMAÇÕES

DEMANDAS RELACIONADAS À

CAPACITAÇÃO: contate a Gerência
da Escola Corporativa - ECO e a
Coordenadoria de Educação e Cultura
Organizacional – ECOEC escrevendo
para eco@caesb.df.gov.br.

PARA ACOLHIMENTO E

ACOMPANHAMENTO: contate a
Gerência de Qualidade de Vida e
Responsabilidade Social - SGPQ e a
Coordenadoria de Qualidade de Vida –
SGPQV escrevendo para
sgpq@caesb.df.gov.br.

Garantimos o tratamento sigiloso da sua denúncia e a sua proteção.

A Caesb tem consciência de que a ocorrência de um assédio tem forte impacto sobre quem a sofre, o que pode impedir uma análise apurada da situação. No entanto, sugere-se que eventuais vítimas de assédio, se possível:



Anotem dia e horário da ocorrência;



Documentem mensagens que comprovem o assédio;



Indiquem quem são as testemunhas;



Tenham em mente que em algumas situações não é possível coletar provas explícitas do assédio e que, em tais casos, os relatos sobre a ocorrência serão apurados com respeito e consideração.

A Companhia se compromete a analisar cada informação com o máximo cuidado e responsabilidade.

RESPONSABILIDADE COLETIVA

Esse Guia Rápido é parte de um compromisso que deve ser permanente na Caesb: assegurar que nosso ambiente de trabalho seja seguro, respeitoso e **livre de qualquer forma de assédio**. Prestamos serviços essenciais para a saúde e a qualidade de vida da população do Distrito Federal, e sabemos que esse propósito só se concretiza plenamente quando nossas relações profissionais se baseiam na ética, na transparência e no respeito mútuo.

Para a Caesb, compreender o que caracteriza o assédio é o primeiro passo de uma **jornada contínua de prevenção**. Então, esperamos que esse material tenha ajudado nessa trajetória.

Tenha sempre em mente que cada colaborador deve atuar de forma ativa na construção de um espaço de trabalho acolhedor, onde todas as pessoas possam desempenhar suas funções com **dignidade e segurança**. Afinal, a cultura de prevenção se constrói coletivamente, com a participação de todos.

Estamos juntos nessa missão.
A sua postura faz a diferença.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Controladoria-Geral da União (CGU); Ouvidoria-Geral da União (OGU).** *Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. 2. ed. Brasília, DF: CGU/OGU, 2024. Lançamento em 5 dez. 2024

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** *Código Penal*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal; Mesa do Senado Federal.** *Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Biênio 2017-2019*. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 28 ago. 2025.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação: queixas de ofensa e tratamento desigual dos negros no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2004.

IBEGESP – Radar IBEGESP. **Existe assédio no setor público?** Episódio nº 65, com Margarete Pedroso, Procuradora do Estado de São Paulo. Publicado em 19 jul. 2023. Disponível em: <https://www.listennotes.com/podcasts/radar-ibegesp/65-existe-ass%C3%A9dio-no-setor-7TnJceP2ltf/>. Acesso em: 28 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; LLOYD'S REGISTER FOUNDATION; GALLUP. **Experiências de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 28 ago. 2025.

SILVA, Frederico A. Barbosa da; CARDOSO JR., José Celso. *Assédio Institucional como forma de governo*. In: **Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF: CGU/OGU, 2024. Referência bibliográfica no Guia Lilás.



Guia Rápido

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

