



MANUAL DE ASSUNTOS GERAIS

COD. 900

ASSUNTO:

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NA EBC.

APROVAÇÃO:

Deliberação CONSAD nº 01, de 23/01/2026

VIGÊNCIA:

23/01/2026

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

– PO 900/09

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	02
2. CONCEITUAÇÃO	02
3. PRINCÍPIOS	04
4. ABRANGÊNCIA	05
5. DIRETRIZES	05
6. DIVULGAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO	05
7. EIXOS	06
8. COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	07
9. ORIENTAÇÃO PARA DENÚNCIAS	09
10. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	10

1. OBJETIVO

1.1 Instituir diretrizes, princípios e responsabilidades para prevenir e combater o assédio moral e sexual e à discriminação na Empresa Brasil de Comunicação S.A – EBC, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável, digno, justo, equânime, inclusivo, diverso, seguro, respeitoso e sustentável para as pessoas que frequentam a EBC.

2. CONCEITUAÇÃO

2.1 ACOLHIMENTO

Procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia.

2.3 ASSÉDIO MORAL

Conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violam a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa. Essas ações se manifestam por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que expõem qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras. É caracterizado por degradar o clima de trabalho e, frequentemente, impactar a estabilidade emocional e física da vítima.

2.4 ASSÉDIO SEXUAL

Qualquer comportamento de conotação sexual ou íntima, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais. Esse comportamento é considerado desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima. É caracterizado por ausência de consentimento e pode ocorrer de forma sutil ou explícita, não sendo necessário o contato físico para sua configuração.

2.5 CONFIDENCIALIDADE

Assegura a proteção às identidades de denunciantes e testemunhas, a fim de evitar a exposição e/ou retaliações, situação em que cabe denúncia à Controladoria-Geral da União – CGU. Recomenda-se o envolvimento mínimo de pessoas capacitadas para o tratamento da denúncia, para encorajar a vítima a denunciar e para preservar a sua intimidade.

2.6 COOPERAÇÃO

Mobilização coletiva de recursos subjetivos para as pessoas superarem as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real.

2.8 DENUNCIANTE

Qualquer pessoa, física ou jurídica, que apresente:

- denúncia que tenha como objeto a prestação de serviços públicos oferecidos pela EBC e a conduta de seus agentes públicos na prestação e fiscalização de tais serviços; ou

b) relato com informações que se referem a irregularidades, crimes contra a administração, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público ocorridas no âmbito da EBC.

2.9 DISCRIMINAÇÃO

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em características pessoais, como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem econômica e social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, entre outras, que violam os direitos fundamentais da pessoa humana e prejudicam a saúde física e mental. Essa prática atenta contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade.

2.10 IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Consiste em praticar contra alguém, sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a sua própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado como crime contra a liberdade sexual (Lei nº 13.718/2018).

2.11 GESTOR

Aquele que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.

2.12 NORMATIVOS INTERNOS

São regulamentos que estabelecem responsabilidades e procedimentos definidos de acordo com as diretrizes desta Política.

2.13 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Conjunto de normativos, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

2.14 PREVENÇÃO

Compromisso com a realização de ações de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, promovendo atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização.

2.15 REGISTRO DA DENÚNCIA

Registro da autoria, materialidade e indícios que comprovem o relato na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR), link <https://falabr.cgu.gov.br> ou no e-mail denuncia@ebc.com.br.

2.16 RESPEITO À DIVERSIDADE E IGUALDADE

Garantia de que todas as pessoas, independentemente da origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, sejam protegidas, respeitadas e que se sintam representadas nas equipes que trabalham nos eixos desta Política.

2.17 RISCO

Toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, de causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

2.18 SAÚDE NO TRABALHO

Processo de construção contínua, que busca assegurar os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada a especificidade do ambiente de trabalho.

2.19 TRANSVERSALIDADE

Integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da EBC.

2.20 VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Toda ação voluntária de indivíduo ou grupo contra outra pessoa ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

2.21 VÍTIMA

Pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

3. PRINCÍPIOS

3.1 Esta Política se orienta pelos seguintes princípios no combate ao assédio e à discriminação:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII - primazia da abordagem preventiva;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII - resguardo da ética profissional; e
- XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

4. ABRANGÊNCIA

4.1 Aplica-se a presente Política aos administradores, conselheiros, superintendentes, gestores, empregados, prestadores de serviço, estagiários, aprendizes, visitantes e colaboradores internos e externos, que prestem serviço em razão de qualquer tipo de instrumento firmado e, no que couber, no relacionamento com outros órgãos públicos ou entidades privadas.

5. DIRETRIZES

5.1 São diretrizes da presente Política a serem observadas para o combate ao assédio e à discriminação na EBC:

- I - estabelecer que a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e a cada pessoa que realiza atividades laborais na EBC contribuírem para a efetividade desta Política, de acordo com as atribuições e responsabilidades;
- II - garantir ao corpo funcional da EBC capacitação, esclarecimento, conscientização e letramento sobre os comportamentos que são ou não enquadráveis como práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- III - coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;
- IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V - assegurar condições institucionais para que eventuais ocorrências de assédio ou discriminação sejam adequadamente relatadas;
- VI - aprimorar e expandir as práticas de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais e, especialmente, do absenteísmo, com ênfase em mudanças repentinas nos padrões normalmente observados e em dados estatisticamente discrepantes;
- VII - garantir que práticas administrativas e gerenciais sejam aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso, com igualdade e equilíbrio de gênero nas lideranças;
- VIII - assegurar e promover o contraditório e ampla defesa durante o processo apuratório para garantir a adequada responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas;
- IX - divulgar o canal de recebimento e encaminhamento de denúncias;
- X - garantir o sigilo do atendimento prestado às vítimas; e
- XI - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

6. DIVULGAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

6.1 A divulgação das regras e orientações devem ser objeto de campanhas internas de caráter permanente, com disponibilização integral e contínua na intranet; seminários de conscientização; e outros meios e métodos educativos disponíveis para sensibilizar as pessoas da necessidade de se estabelecer a cultura de prevenção e combate ao assédio moral e sexual e à discriminação no ambiente de trabalho da EBC.

7. EIXOS

- 7.1 PREVENÇÃO – Promover ações de conscientização, letramento e implementação de medidas preventivas que visem educar as pessoas sobre o tema desta Política, proporcionando conhecimentos e mudanças na cultura organizacional, por meio de ações educativas. As ações devem utilizar métodos eficazes de comunicação para transmitir informações de forma clara e objetiva, abordando questões como comunicação não violenta, mediação de conflitos, respeito, inclusão, igualdade de gênero e a importância de denunciar casos de violências, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo no âmbito da EBC.
- 7.2 ACOLHIMENTO – Implementar medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com as pessoas expostas a riscos psicossociais e de retaliação no ambiente de trabalho, disponibilizando canais de comunicação aberto e confidencial para que as vítimas de assédio possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com essa forma de violência.
- 7.3 APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO – Assegurar que as denúncias de assédio e discriminação sejam sempre direcionadas à Ouvidoria da EBC para análise prévia e devido encaminhamento às áreas competentes pela apuração e consequente responsabilização.
- 7.4 MONITORAMENTO – Monitorar as unidades em que ocorreram as condutas denunciadas para identificar possíveis recidivas e avaliar a eficácia das medidas preventivas e corretivas implementadas na área; e zelar pelo ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, implementando medidas corretivas e melhorias.

8. COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

8.1 Compete a todos abrangidos por esta Política:

- I - conhecer e cumprir integralmente esta Política;
- II - ter ciência do canal de denúncia e utilizá-lo para denunciar ato irregular de que tenha conhecimento;
- III - colaborar com os processos de apuração de condutas e comportamentos inadequados;
- IV - respeitar a confidencialidade das informações;
- V - manter ambiente harmonioso com relações de respeito e padrão de conduta livre de constrangimentos, intimidações e ofensas;
- VI - promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade; e
- VII - coibir qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual e a discriminação.

8.3 Compete à Diretoria Executiva – DIREX coordenar as ações de implementação desta Política e incentivar a denúncia de irregularidades, os procedimentos administrativos necessários à apuração e à aplicação das sanções cabíveis.

8.4 Compete ao Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual – CPCAM:

- I - promover a divulgação do canal de denúncia de assédio moral e sexual na EBC, mediante a interlocução com os demais setores da Empresa;

- II - monitorar os atos, denúncias, requerimentos, aplicação de ações corretivas e sanções administrativas cabíveis, dentre outros, que guardem relação direta com a prática de assédio moral e/ou sexual na EBC;
- III - estimular e promover ações de capacitação em temas relacionados à prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- IV - propor a criação e a atualização de instrumentos normativos internos, tais como diretrizes, políticas, normas e manuais, visando à prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- V - provocar as unidades administrativas da EBC para que promovam ações sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual; e
- VI - deliberar sobre outras questões afetas ao tema desta Política.

8.5 Cabem aos Gestores:

- I - orientar as equipes sobre o cumprimento desta Política, em especial, com relação aos conceitos e às práticas de combate ao assédio moral e sexual;
- II - fomentar um ambiente seguro e harmonioso que propicie a manifestação de todos com respeito à diversidade de opiniões;
- III - atuar na prevenção e detecção do assédio sexual e moral e de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho;
- IV - evitar atitudes de negligência ou omissão que desestimulem o empregado;
- V - comunicar, de imediato, por meio do sistema Fala.BR, qualquer incidente que ocorra no âmbito de suas atividades, com o envio de relatório circunstanciado à Ouvidoria da EBC e demais elementos comprobatórios de autoria e materialidade;
- VI - adotar as medidas administrativas necessárias para que sejam aplicadas ações corretivas nos casos de comprometimento por parte de visitantes ou usuários em ambientes sob sua supervisão;
- VII - exercer a liderança como modelo;
- VIII - promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- IX - solicitar capacitação para o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.
- X - fomentar a análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e promover relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe; e
- XI - requerer suporte da área competente sempre que necessitar de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

8.6 Compete à área responsável pela Comunicação Interna:

- I - desenvolver e implementar ações de comunicação interna referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral, sexual e à discriminação que envolvem diferentes áreas da EBC, garantindo uma linguagem simples, integrada, inclusiva e alinhada à identidade da Empresa;
- II - fomentar o uso da Ouvidoria da EBC como único canal de denúncia em todas as campanhas educativas que circulem na Empresa;
- III - divulgar cursos e seminários externos para incentivar a participação dos empregados da EBC e promover a capacitação no assunto; e
- IV - propor campanhas de comunicação com a participação da alta gestão da EBC para demonstrar o comprometimento da Diretoria com a pauta e incentivar os empregados.

8.7 Compete à Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI:

- I - fomentar na EBC a cultura de respeito e valorização das diferenças das pessoas, estimulando práticas de gestão que promovam a inclusão, a equidade e a mitigação de todas as formas de preconceito e discriminação, conforme normativos internos;
- II - disseminar informações úteis a respeito de assédio moral, sexual e discriminação, visando a prevenção de atos lesivos à terceiros, por meio da disponibilização de soluções educacionais em formatos diversos considerando a necessidade de cada público-alvo com conteúdo aderente ao tema, acessíveis a administradores, conselheiros, dirigentes, empregados, colaboradores, terceirizados e visitantes;
- III - implementar as diretrizes e o canal para acolhimento interno das pessoas envolvidas com atos lesivos, proporcionando escuta qualificada, orientações e possíveis encaminhamentos, de forma independente à realização da denúncia;
- IV - conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre a prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, com ênfase na conceituação, na caracterização, nas medidas adotadas e nas consequências;
- V - promover ações de capacitação para dirigentes, conselheiros, empregados e colaboradores sobre o assédio moral, sexual e discriminação, bem como divulgar informações a terceiros sobre a necessidade de observância a aspectos desta Política, visando à conscientização sobre o assédio e a discriminação, seus impactos e formas de prevenção e combate;
- VI - monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- VII - incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- VIII - avaliar o tema do assédio moral, sexual e discriminação nos levantamentos realizados com os empregados, em especial na pesquisa de clima organizacional;
- IX - incentivar que práticas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação na EBC sejam executadas por diferentes áreas como forma de promover a integração e a cooperação entre elas, sem prescindir da independência e da idoneidade necessária aos seus processos;
- X - apoiar e coordenar a realização de estudos a respeito do tema desta Política, de modo a subsidiar a definição, a implementação, a avaliação e o aprimoramento das iniciativas; e

- XI - analisar a inclusão nos contratos administrativos de cláusulas específicas sobre a exigência de observância aos termos desta Política.
- 8.8 Compete à Ouvidoria realizar o acolhimento do denunciante e adotar os procedimentos e ritos para tratamento de denúncias anônimas ou não, conforme estabelecido em normativo próprio.
- 8.9 Compete à área de Correição promover a apuração de responsabilidades das denúncias e representações administrativas recebidas, em conformidade normativo próprio.
- 8.10 Compete à Comissão de Ética instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos, em conformidade com normativo próprio.
- 8.11 Compete à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA colaborar com a inclusão de temas referentes à prevenção e combate ao assédio moral e sexual, além de outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

9. ORIENTAÇÃO PARA DENÚNCIAS

- 9.1 Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser comunicada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação à terceiros no trabalho.
- 9.2 As denúncias devem ser dirigidas à Ouvidoria da EBC, por qualquer meio existente, inclusive oralmente, hipótese na qual será reduzida a termo pela equipe responsável na Ouvidoria e registrada no Fala.BR, conforme procedimento definido pela Norma de Ouvidoria – NOR 104.
- 9.3 Caso outras unidades ou empregados recebam denúncias de forma presencial ou eletrônica, estes deverão responder ao manifestante que o recebimento de denúncias somente poderá ser feito pela Ouvidoria, fornecendo-lhe o contato para acesso direto à unidade. Na sequência, deverão encaminhar à Ouvidoria, para prévio conhecimento, o registro da resposta fornecida ao demandante.
- 9.4 A Ouvidoria da EBC assegurará a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do usuário ou do autor da manifestação, nos termos da legislação vigente.

10. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

- I - Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 – institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- II - Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020 – institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- III - Resolução CJST nº 360, de 25 de agosto de 2023 – institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

- IV - Resolução CAD nº 15, de 29 de março de 2023 – institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).
- V - Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023 – aprova o "*Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*", que tem por objetivo trazer conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como assédio moral ou sexual ou, ainda, sobre discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal.
- VI - Portaria TCU nº 41, de 08 de março de 2024 – dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas da União.
- VII - Portaria MTP nº 3.214, de 8 de junho de 1978 – aprova as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA (NR 05) nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457/2022.
- VIII - Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – previne, remedia e elimina a violência e o assédio no mundo do trabalho, buscando ampliar os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho, apontar o papel dos empregadores na prevenção e eliminação desses problemas e estabelecer medidas práticas para lidar com casos de violação.
- IX - Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação – Controladoria-Geral da União (CGU).
- X - Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação – Caixa Econômica Federal (CEF).
- XI - Norma de Elaboração de Instrumentos Normativos – NOR 101.
- XII - Norma de Ouvidoria – NOR 104.
- XIII - Norma de Apuração de Responsabilidades – NOR 903.