



CARTILHA

**CANAL DE
DENÚNCIA**

ÍNDICE

- **GUIA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E USO DO CANAL** - Pág. 3
- **O QUE É ASSÉDIO?** Pág. 4
- **O QUE PODE SER DENUNCIADO?** - Pág. 5
- **QUEM PODE UTILIZAR O CANAL?** Pág. 6
- **PILARES FUNDAMENTAIS** - Pág. 7
- **TUDO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS** - Pág. 8, 9 e 10
- **COMO FUNCIONA O CANAL DE DENÚNCIAS** - Pág. 11
- **POSSÍVEIS MEDIDAS DISCIPLINARES** - Pág. 12
- **QUANDO NÃO UTILIZAR O CANAL** - Pág. 13
- **RESPONSABILIDADE NO USO DO CANAL** - Pág. 14
- **PASSO A PASSO** - Pág. 15
- **EXEMPLO DE DENÚNCIA** - Pág. 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22
- **PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)** - Pág. 23 e 24
- **LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR** - Pág. 25
- **CONTRIBUA PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL** - Pág. 26

GUIA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E USO DO CANAL.

ENTENDA O QUE É E COMO FUNCIONA O CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias é uma ferramenta **independente**, criada para garantir que situações inadequadas no ambiente de trabalho sejam tratadas com seriedade, imparcialidade e confidencialidade.

O Canal atua de forma **externa e autônoma**, não integrando a estrutura interna da organização. Isso significa que a análise das denúncias não é realizada por gestores, pelo RH ou por qualquer departamento interno.

Todo o processo, desde o recebimento do relato até a conclusão da apuração, é conduzido por equipe técnica especializada e independente.

A **empresa não interfere na condução da investigação**. Sua atuação ocorre apenas após o encerramento da apuração, quando recebe o relatório técnico com as conclusões e eventuais recomendações.

Essa estrutura garante:

- Maior imparcialidade na análise;
- Segurança para o denunciante;
- Proteção contra conflitos de interesse;
- Tratamento profissional e confidencial das informações.

O Canal foi implementado justamente para assegurar que situações sensíveis sejam avaliadas por instância externa, reduzindo riscos de parcialidade e aumentando a credibilidade do processo.

Utilizar o Canal é um **direito** do colaborador e um mecanismo de proteção coletiva. A independência do sistema é um dos principais pilares que garantem sua efetividade.



Qualquer dessas condutas é incompatível com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

O QUE É ASSÉDIO?

O assédio pode ser caracterizado como toda conduta abusiva que exponha o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou intimidatórias no ambiente de trabalho, afetando sua dignidade e integridade psicológica ou física.

Ele pode ocorrer de diferentes formas:

Assédio moral: exposição repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras, ou quando há cobranças abusivas e isolamento reiterado.



Assédio sexual: comportamentos de cunho sexual não desejados, como insinuações, convites insistentes ou contatos inadequados

Assédio discriminatório: tratamento ofensivo ou desigual em razão de características pessoais.



O QUE PODE SER DENUNCIADO?



ASSÉDIO MORAL



ASSÉDIO SEXUAL



DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO, RAÇA, RELIGIÃO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDADE, ETC.



VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA



VIOLÊNCIA FÍSICA



CONFLITOS HIERÁRQUICOS ABUSIVOS



DESCUMPRIMENTO GRAVE DE NORMAS INTERNAS;



CONDUTAS ANTIÉTICAS OU ILEGAIS



RISCOS PSICOSSOCIAIS RELEVANTES.

QUEM PODE UTILIZAR O CANAL?

- Empregados
- Colaboradores efetivos;
- Estagiários;
- Aprendizes;
- Terceirizados;
- Prestadores de serviço vinculados à empresa.

Qualquer pessoa que presencie ou sofra conduta irregular pode registrar denúncia.



Não é necessário ocupar cargo de gestão ou ter tempo mínimo de empresa. Qualquer pessoa que presencie ou seja vítima de conduta inadequada pode e deve utilizar o canal.

O instrumento existe para proteger o ambiente organizacional como um todo, portanto, seu uso é um direito e também um ato de responsabilidade coletiva.

PILARES FUNDAMENTAIS DO CANAL DE DENÚNCIAS

Confidencialidade

Todas as informações recebidas são tratadas com sigilo absoluto. O acesso aos dados é restrito às pessoas estritamente necessárias para a apuração, com observância à legislação de proteção de dados.

A preservação da identidade do denunciante é prioridade.

Imparcialidade

A apuração é conduzida por canal terceirizado e independente, garantindo análise técnica, isenta e livre de interferências internas. Isso assegura maior credibilidade ao procedimento.

Boa-fé e Responsabilidade

O canal deve ser utilizado com responsabilidade.

As informações prestadas devem ser verdadeiras e apresentadas com honestidade.

O objetivo é preservar um ambiente íntegro e respeitoso.

TUDO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS

O QUE É?

Um meio seguro e confidencial criado para que colaboradores e demais pessoas vinculadas à empresa possam comunicar condutas inadequadas, ilegais ou antiéticas ocorridas no ambiente de trabalho.

Seu objetivo é proteger as pessoas e fortalecer um ambiente organizacional íntegro e respeitoso

PARA QUE SERVE?

Serve para permitir o registro formal de situações como assédio, discriminação, abuso de autoridade, violência, irregularidades graves ou descumprimento de normas internas e legais.

Ele é um instrumento de prevenção e correção de condutas.

O CANAL SUBSTITUI O RH OU LÍDER?

NÃO

Não. O Canal de Denúncias é destinado a situações relevantes e que envolvam possível irregularidade ou violação de direitos. Demandas administrativas rotineiras devem ser tratadas pelos canais internos apropriados.

TUDO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS

QUEM ANALISA A DENÚNCIA?

A denúncia é recebida e apurada por canal terceirizado e independente, garantindo imparcialidade, sigilo e análise técnica.

Ao final, é emitido relatório conclusivo à empresa, com as recomendações cabíveis.

HAVERÁ PUNIÇÃO AUTOMÁTICA?

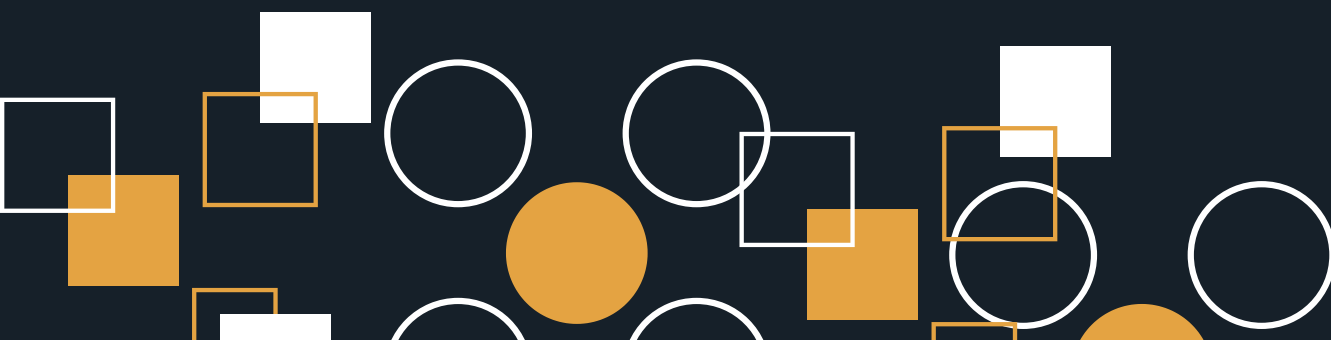
NÃO

Toda denúncia passa por análise e apuração técnica. Somente após a conclusão do procedimento é que a empresa poderá adotar medidas, se necessárias.

POR QUE O CANAL É IMPORTANTE?

Porque promove segurança, prevenção de riscos, cumprimento da legislação e proteção da dignidade no ambiente de trabalho.

Ele existe para garantir que situações inadequadas sejam tratadas com seriedade e responsabilidade.



TUDO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS

A DENÚNCIA PODE SER ANÔNIMA?

SIM

O Canal de Denúncias permite o registro anônimo.

A identidade do denunciante, quando informada, será mantida sob sigilo absoluto.

HÁ ALGUMA GARANTIA DE CONFIDENCIALIDADE?

SIM

Todos os relatos são tratados com:

- Sigilo;
- Restrição de acesso às informações;
- Proteção de dados conforme a LGPD;
- Registro seguro.

A identidade do denunciante não será divulgada.

EXISTE PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO?

SIM

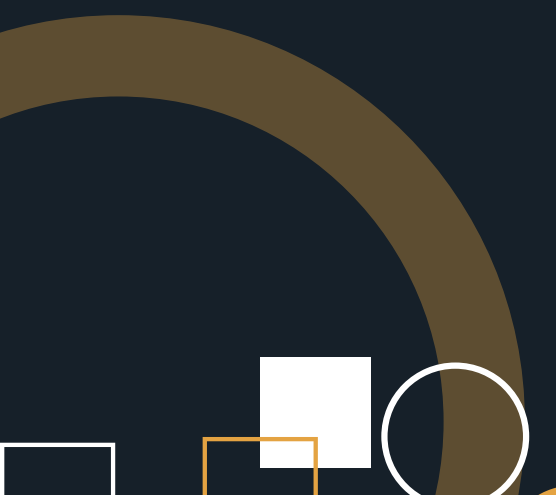
A empresa não tolera qualquer forma de retaliação contra quem registrar denúncia de boa-fé.

Retaliações também são consideradas infração grave e podem gerar medidas disciplinares.



COMO FUNCIONA O CANAL DE DENÚNCIAS

O funcionamento ocorre em etapas estruturadas:

- 1 REGISTRO DA DENÚNCIA:** o colaborador envia o relato por meio do site do canal de denúncias terceirizado.
 - 2 PROTOCOLO E TRIAGEM:** O relato é recebido e registrado, com análise preliminar técnica.
 - 3 APURAÇÃO TÉCNICA:** A apuração é conduzida pelo canal terceirizado, com imparcialidade, sigilo e observância da legislação. Essa apuração tem prazo de até 15 dias úteis.
 - 4 RELATÓRIO FINAL:** É emitido relatório técnico final ao denunciante e à empresa, com análise da situação e recomendações de providência.
 - 5 MEDIDAS CABÍVEIS:** Caso confirmada a irregularidade, poderão ser aplicadas medidas disciplinares conforme as normas internas e a legislação.
- 

POSSÍVEIS MEDIDAS DISCIPLINARES

1 Advertência Verbal: Aplicada em situações de menor gravidade, com caráter educativo e orientador.

2 Advertência Escrita: Registro formal da conduta inadequada, podendo ser utilizada em casos de reincidência ou infrações de média gravidade.

3 Suspensão Disciplinar: Afastamento temporário do colaborador, sem remuneração, nos termos da legislação trabalhista, quando a conduta exigir medida mais severa.

4 Rescisão Contratual por Justa Causa: Aplicável em hipóteses de falta grave, conforme previsto no art. 482 da CLT, como:

- Ato de improbidade;
- Incontinência de conduta;
- Mau procedimento;
- Assédio comprovado;
- Violação de normas internas graves.

5 Outras Medidas Administrativas: Dependendo do caso, poderão ser adotadas medidas complementares, como:

- Realocação de setor;
- Treinamento obrigatório;
- Ajustes de conduta formalizados;

QUANDO

NÃO UTILIZAR

O CANAL DE DENÚNCIAS



SOLICITAÇÃO ADMINISTRATIVA COMUM

O Canal de Denúncias não substitui o RH ou a gestão administrativa. Ele não se destina a tratar questões como: Solicitação de férias; Dúvidas sobre folha de pagamento; Ajustes de horário; Demandas operacionais do dia a dia; Conflitos pontuais sem gravidade relevante. Seu objetivo é tratar condutas graves, ilícitas ou antiéticas, especialmente relacionadas a assédio, discriminação, violência ou riscos psicossociais.



RECLAMAÇÃO SIMPLES

Não é um espaço para conflitos pessoais sem relevância jurídica. Desentendimentos pontuais, divergências de opinião ou conflitos interpessoais comuns no ambiente de trabalho não configuram automaticamente assédio ou irregularidade.

O canal não deve ser utilizado como instrumento de disputa pessoal ou retaliação. A utilização inadequada compromete a finalidade preventiva e protetiva do sistema.



EMERGÊNCIAS

O Canal de Denúncias não substitui os meios adequados para situações que envolvam risco imediato à integridade física ou à vida.

Em casos de: Agressão em andamento; Ameaça iminente; Situação de violência física; Emergência médica;

O colaborador deve acionar imediatamente os meios de emergência competentes (autoridades policiais ou serviços de saúde).

O Canal de Denúncias é um instrumento de registro e apuração estruturada, e não um mecanismo de resposta emergencial imediata.

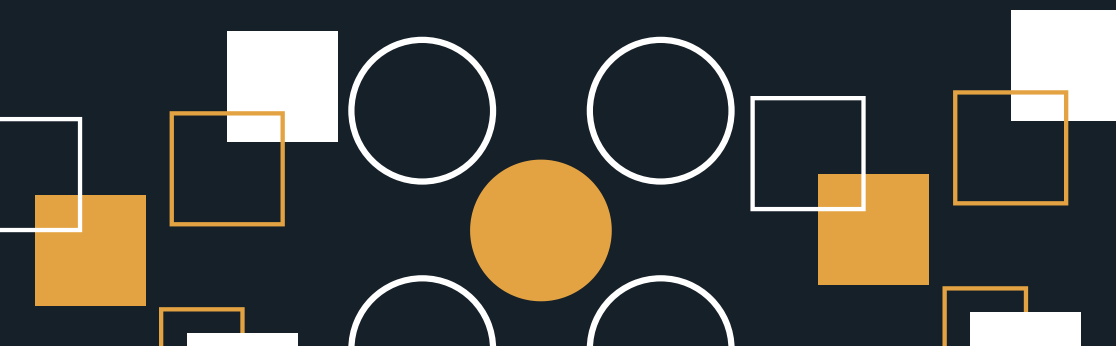
RESPONSABILIDADE NO USO DO CANAL

O Canal de Denúncias é uma ferramenta séria, criada para proteger o ambiente de trabalho e garantir que situações inadequadas sejam tratadas com imparcialidade e responsabilidade. Por isso, sua utilização deve ocorrer sempre com boa-fé, consciência e compromisso com a verdade.

Ao registrar uma denúncia, é importante que as informações sejam apresentadas de forma clara, objetiva e, sempre que possível, com detalhes que auxiliem na apuração dos fatos. Quanto mais precisas forem as informações, maior será a efetividade da análise.

O canal não deve ser utilizado para conflitos pessoais sem relevância, acusações infundadas ou qualquer tentativa de prejudicar terceiros. Denúncias deliberadamente falsas ou feitas com intenção de causar dano poderão gerar medidas disciplinares, conforme as normas internas e a legislação aplicável.

O uso responsável do Canal de Denúncias fortalece a cultura de ética, respeito e integridade dentro da empresa, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.



PASSO A PASSO COMO DENUNCIAR?

1

Acesse o site da empresa;

2

Leia a cartilha e assista ao vídeo informativo;

3

Sistema de Denúncia - Queremos te ouvir;

3.1

Identificação (opcional);

3.2

Natureza da denúncia;

3.3

Detalhamento dos fatos;

3.4

Testemunhas e evidências;

3.5

Histórico;

3.6

Retorno.

4

Aguarde a resposta da denúncia no prazo de 20 dias úteis;

Atenção: abaixo será realizada uma simulação de denúncia, com finalidade exclusivamente ilustrativa.

Esse conteúdo não deve ser copiado ou utilizado como modelo pronto.

É fundamental que, ao realizar sua denúncia, você descreva com precisão os fatos reais, utilizando suas próprias informações.

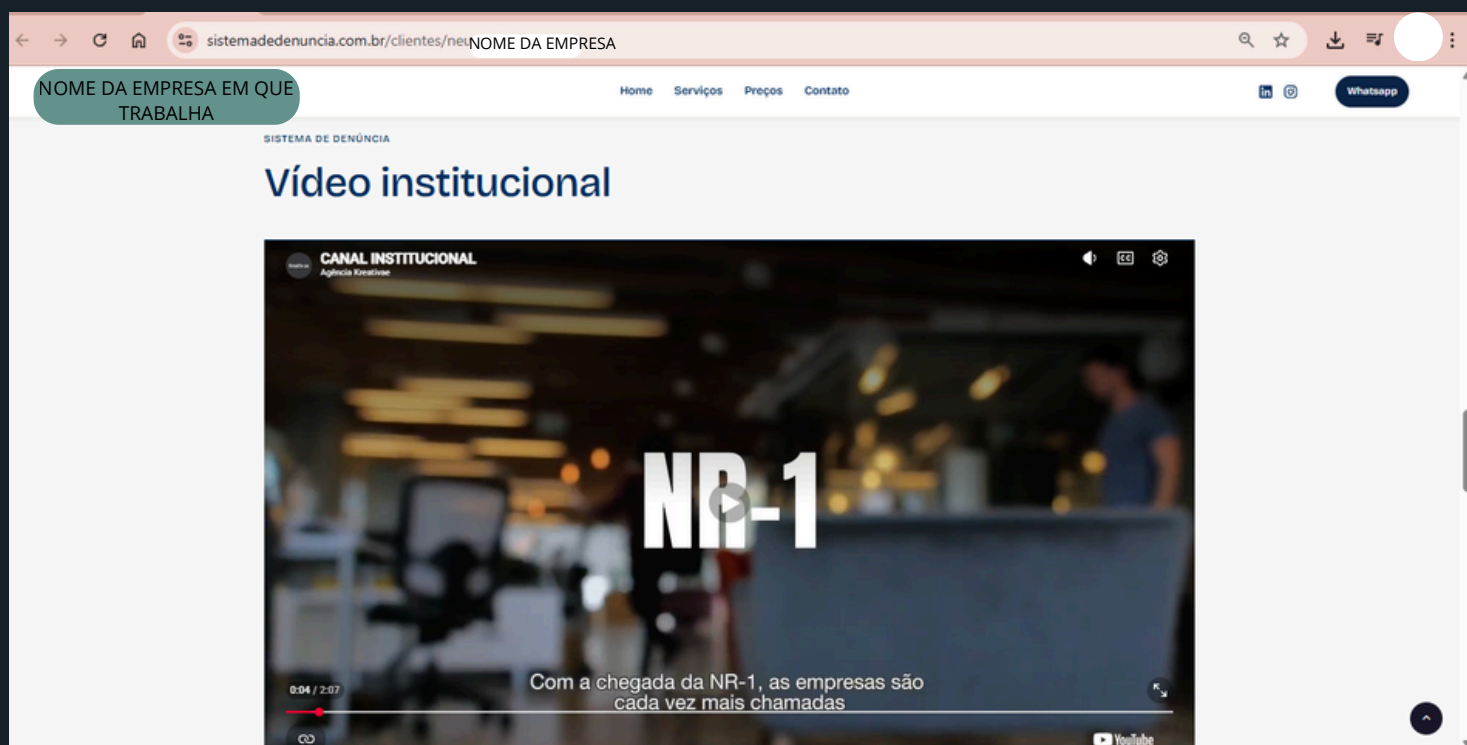
Informações genéricas, incompletas ou copiadas podem comprometer a análise e a apuração adequada da situação.

1 Acesse o site da empresa: entre no site oficial do canal de denúncias da empresa por meio do link disponibilizado.



2 Antes de registrar a sua denúncia, leia a essa cartilha e assista ao vídeo disponibilizado no site.

Para encontrar o vídeo, arraste a página para baixo.



3 Acesse o sistema de denúncia: após isso, role a página até encontrar a seção: “Sistema de Denúncia – Queremos te ouvir”. Nessa parte, você encontrará todas as orientações necessárias para realizar sua denúncia.



3.1 Aqui você poderá optar por inserir seu nome ou realizar uma denúncia anônima. Caso não deseje se identificar, poderá deixar em branco e pular para a próxima etapa.

A screenshot of the 'Queremos te ouvir' step in the reporting system. The page title is 'SISTEMA DE DENÚNCIA' and the main heading is 'Queremos te ouvir'. A progress bar shows six steps: 1. Identificação (Opcional), 2. Natureza da denúncia, 3. Detalhamento dos fatos, 4. Testemunhas e evidências, 5. Histórico, and 6. Retorno. Step 1 is currently active. Below the progress bar is a text input field labeled 'Nome'. A dark blue button at the bottom says 'Próximo'. A warning message states: 'Atenção: Você tem o direito de permanecer anônimo. Caso opte pela identificação, o canal garante o sigilo absoluto e a proteção contra qualquer forma de retaliação.'

3.2 Na etapa 2, você deverá escolher a natureza da sua denúncia entre as opções disponíveis.

SISTEMA DE DENÚNCIA

Queremos te ouvir

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6

Identificação (Opcional) — Natureza da denúncia — Detalhamento dos fatos — Testemunhas e evidências — Histórico — Retorno

Selecione a opção que melhor descreve o fato:

- Assédio Sexual
- Assédio Moral / Humilhação
- Discriminação (Raça, gênero, religião, orientação sexual, etc.)
- Corrupção, Fraude ou Roubo
- Descumprimento de Normas de Segurança (NRs)

Anterior **Próximo**

3.3 No passo 3, você deverá explicar os fatos e inserir todas as informações que considerar importantes.. Ainda você deverá informar se a situação ainda está ocorrendo ou não. Lembre-se, não há limite de caracteres, você pode e deve escrever o quanto desejar.

Queremos te ouvir

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6

Identificação (Opcional) — Natureza da denúncia — Detalhamento dos fatos — Testemunhas e evidências — Histórico — Retorno

O que aconteceu?

Quem praticou o ato?

Quem sofreu o ato? (Vítima direta ou grupo)

Quando ocorreu? (Data e horário aproximados)

Onde ocorreu? (Setor, unidade ou canal digital)

A situação ainda está ocorrendo?

- Sim
- Não

Anterior **Próximo**

Quanto mais informações você fornecer, mais rápida e prática será a apuração da denúncia, auxiliando na investigação dos fatos.

3.4 Na etapa 4, você deverá informar se existem testemunhas e/ou provas.

SISTEMA DE DENÚNCIA

Queremos te ouvir

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6

Identificação (Opcional) — Natureza da denúncia — Detalhamento dos fatos — **Testemunhas e evidências** — Histórico — Retorno

Existem testemunhas? Se sim, quem?

sim, pessoa x

Você possui provas? (Marque as opções abaixo e anexe ao formulário se possível)

Mensagens (WhatsApp, E-mail, Teams)

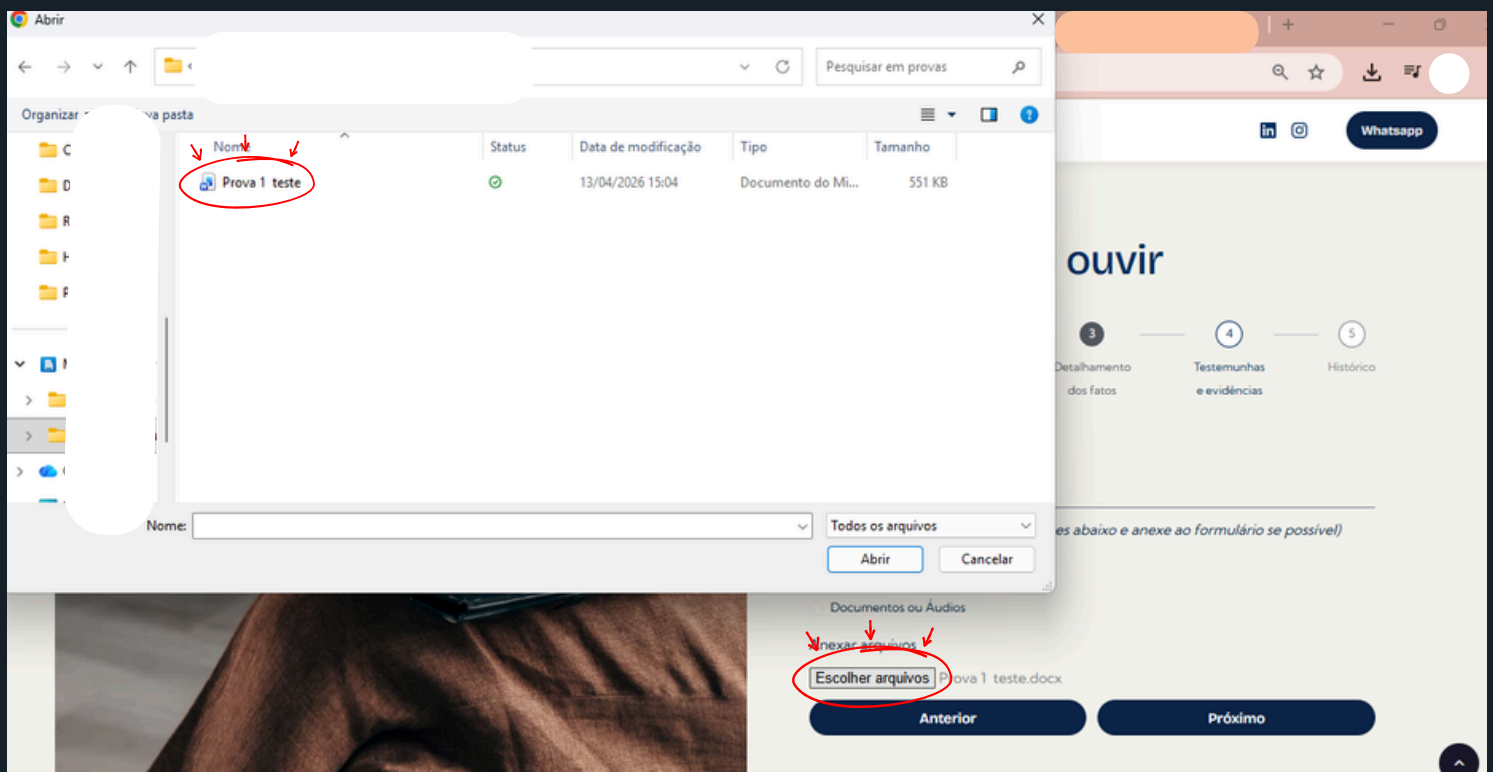
Fotos ou Vídeos

Documentos ou Áudios

Anexar arquivos

Nenhum arquivo escolhido

Para escolher as provas, clique no item “escolher arquivo” e procure o arquivo desejado. Quando encontrá-lo, basta clicar duas vezes no arquivo e ele será enviado.



3.5

Na etapa 5, você deverá informar se já reportou o fato para algum superior anteriormente e declarar que as informações prestadas são verdadeiras.

SISTEMA DE DENÚNCIA

Queremos te ouvir

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6

Identificação (Opcional) Natureza da denúncia Detalhamento dos fatos Testemunhas e evidências Histórico Retorno

Você já reportou este fato a algum superior ou ao RH da empresa anteriormente?

Sim
 Não

Declaro que as informações aqui prestadas são verdadeiras e refletem os fatos por mim presenciados ou conhecidos. Estou ciente de que o uso consciente deste canal para denúncias falsas ou caluniosas pode acarretar sanções disciplinares e legais.

Sim
 Não

Anterior Próximo

3.6

Na etapa 6, você deverá informar um contato de retorno para receber informações do andamento da denúncia.

IMPORTANTE: caso você tenha optado pela denúncia anônima, você poderá criar um novo e-mail que não contenha nenhuma informação pessoal.

Exemplo: “anonimo123@gmail.com”

Lembre-se, o canal é gerido de forma externa e imparcial, e por isso, suas informações não serão transferidas à empresa.

SISTEMA DE DENÚNCIA

Queremos te ouvir

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6

Identificação (Opcional) Natureza da denúncia Detalhamento dos fatos Testemunhas e evidências Histórico Retorno

Precisamos de um email para entrar em contato com você sobre o resultado e etapas da sua denúncia, essa etapa é muito importante que o você saiba como resolvemos sua denúncia

Lembramos que todos os dados são extremamente sigilosos

anonimo123@gmail.com

Anterior Enviar Denúncia

4 Após prestar todas as informações, basta clicar em “enviar denúncia”, para que ela seja protocolada e investigada. Para confirmar que a sua denúncia foi registrada corretamente, aparecerá uma mensagem indicando que ela foi enviada.

Após o envio, aguarde o retorno do canal de denúncias. O período de investigação dura em torno de 20 dias úteis.

SISTEMA DE DENÚNCIA

Queremos te ouvir

- 1 Identificação (Opcional)
- 2 Natureza da denúncia
- 3 Detalhamento dos fatos
- 4 Testemunhas e evidências
- 5 Histórico
- 6 Retorno

Nome

Nome

Atenção: Você tem o direito de permanecer anônimo. Caso opte pela identificação, o canal garante o sigilo absoluto e a proteção contra qualquer forma de retaliação.

Próximo

✓ Seu envio foi bem-sucedido.

Após a investigação você e a empresa receberão um relatório de todo o processo de investigação (sem identificação do denunciante). A partir deste momento, a empresa deverá tomar as medidas cabíveis necessárias, de acordo com cada situação.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

1. POSSO FAZER UMA DENÚNCIA SEM TER PROVAS?

Sim. Você não precisa apresentar provas para registrar uma denúncia. É importante relatar os fatos com o máximo de detalhes possível (datas, locais, pessoas envolvidas e testemunhas, se houver). A apuração técnica será responsável por verificar as informações.

2. POSSO DENUNCIAR MEU SUPERIOR HIERÁRQUICO?

Sim. O Canal pode ser utilizado para relatar condutas inadequadas praticadas por qualquer pessoa, independentemente do cargo ou nível hierárquico.

3. POSSO SER PREJUDICADO POR FAZER UMA DENÚNCIA?

Não. É proibida qualquer forma de retaliação contra quem realiza denúncia de boa-fé ou colabora com investigação. Retaliação constitui infração grave.

4. POSSO DENUNCIAR ALGO QUE ACONTECEU HÁ ALGUM TEMPO?

Sim. Ainda que o fato não seja recente, ele poderá ser analisado, especialmente se houver impacto contínuo ou risco ao ambiente de trabalho.

5. E SE EU ME ARREPENDER DE TER DENUNCIADO?

Se a denúncia for identificada, você poderá comunicar sua intenção de não prosseguir.

No entanto, se houver indícios de irregularidade grave, a apuração poderá continuar para proteção do ambiente organizacional.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

6. E SE DESCOBRIREM QUE FUI EU QUEM DENUNCIOU?

Se você optar pelo anonimato, sua identidade não será exigida. Se decidir se identificar, suas informações serão tratadas com sigilo e acesso restrito. Além disso, qualquer tentativa de descobrir ou expor a identidade do denunciante pode configurar infração disciplinar.

2. E SE NINGUÉM ACREDITAR EM MIM?

Toda denúncia é analisada com seriedade. A apuração é feita de forma técnica e imparcial, considerando todos os elementos disponíveis. O fato de uma denúncia não resultar em punição não significa que ela não foi levada a sério, significa apenas que a conclusão técnica apontou determinado resultado.

5. E SE EU ESTIVER EM DÚVIDA SE AQUILO É ASSÉDIO?

Se a situação lhe causou constrangimento, medo, humilhação ou desconforto relevante, você pode registrar a denúncia. A avaliação jurídica será feita na apuração. Não é necessário que você tenha certeza técnica.

6. VOU TER QUE ENFRENTAR A PESSOA DENUNCIADA?

O procedimento é conduzido com discrição e profissionalismo. Não há confronto direto obrigatório entre denunciante e denunciado. As entrevistas são realizadas separadamente.

10. USAR O CANAL É “CRIAR PROBLEMA”?

Não. Utilizar o Canal de Denúncias é exercer um direito e contribuir para um ambiente mais seguro e respeitoso. O silêncio diante de irregularidades é que perpetua problemas.

LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

LEI Nº 13.709/2018 (LGPD);

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

NORMA REGULAMENTADORA 1 (NR1)

LEI Nº 14.457/2022 (PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL)

NORMA REGULAMENTADORA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

CÓDIGO CIVIL

ISO 45003

CONTRIBUA PARA UM AMBIENTE DE, TRABALHO SAUDÁVEL

A construção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso é responsabilidade de todos.

O Canal de Denúncias é um instrumento de proteção coletiva, criado para assegurar que situações inadequadas sejam tratadas com seriedade, imparcialidade e responsabilidade.

Utilizar o canal de forma consciente é contribuir para uma cultura organizacional baseada no respeito, na integridade e na dignidade das pessoas.

Em caso de dúvidas sobre o funcionamento do canal ou sobre como proceder, não hesite em buscar esclarecimentos por meio dos canais internos disponibilizados pela empresa. Informação clara é parte essencial da prevenção.