



# Respeito em Cada Atitude

Cartilha Educativa da Fundação Libertas  
para prevenir e combater o assédio  
moral e sexual no trabalho

## SUMÁRIO

<b>1.</b> MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA .....	3
<b>2.</b> TODA ATITUDE IMPORTA: POR QUE FALAR SOBRE ISSO? .....	4
<b>3.</b> ENTENDENDO PARA TRANSFORMAR: O QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL? .....	6
<b>4.</b> DO CONCEITO À CONSCIÊNCIA: A ESCALA DAS ATITUDES .....	10
<b>5.</b> O IMPACTO DE NÃO AGIR: AS CONSEQUÊNCIAS DE CADA ATITUDE .....	12
<b>6.</b> NEM TUDO É ASSÉDIO: MAS TODA ATITUDE DEVE SER PAUTADA PELO RESPEITO .....	13
<b>7.</b> PROTEGER É ATITUDE: SAIBA COMO AGIR FRENTE AO ASSÉDIO .....	15
<b>8.</b> CADA ATITUDE DEIXA MARCAS. QUE A SUA SEJA DE RESPEITO.....	17
<b>9.</b> REFERÊNCIAS .....	18

## MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

Na Fundação Libertas, acreditamos que o respeito é inegociável. Cuidar das pessoas, em sua integridade, dignidade e diversidade, é um valor essencial que guia nossas relações, nossas escolhas e a forma como construímos o nosso ambiente de trabalho.

Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de promover a conscientização, prevenir condutas abusivas e orientar comportamentos éticos, reforçando o nosso compromisso com a integridade institucional e o bem-estar coletivo. Falar sobre assédio moral e sexual não é apenas uma medida de proteção legal. É, sobretudo, um ato de responsabilidade, coragem e transformação cultural.

Sabemos que o assédio pode assumir formas sutis ou explícitas, mas seus impactos são sempre profundos. Por isso, o enfrentamento dessa realidade exige de todos nós, lideranças, equipes, parceiros e colaboradores, uma postura ativa, sensível e comprometida com o acolhimento, a escuta e a ação justa.

Reafirmamos nosso compromisso com a construção de um ambiente cada vez mais seguro, ético, respeitoso e livre de qualquer forma de violência. E é com esse propósito que reforçamos, diariamente, que:

**Cada atitude conta: para prevenir, para proteger e para transformar.**

Alessandra Guimarães Rocha

*Diretora Presidente da Fundação Libertas*

## TODA ATITUDE IMPORTA: POR QUE FALAR SOBRE ISSO?

O principal objetivo desta cartilha é sensibilizar e orientar todas as pessoas que se relacionam com a Fundação Libertas sobre a importância de manter um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso. Mais do que apresentar conceitos sobre assédio moral e assédio sexual, buscamos incentivar atitudes cotidianas que previnam e combatam essas práticas, fortalecendo a cultura de integridade da Fundação. Afinal, cada atitude conta para construir relações saudáveis, promover a dignidade e proteger aquilo que temos de mais valioso: as pessoas.

Falar sobre assédio moral e sexual é fundamental para transformar a realidade dos ambientes de trabalho no Brasil. Pesquisas nacionais evidenciam a dimensão do problema.

### NÚMEROS QUE PEDEM ATITUDE

Você sofreu algum tipo de assédio nos últimos 12 meses?

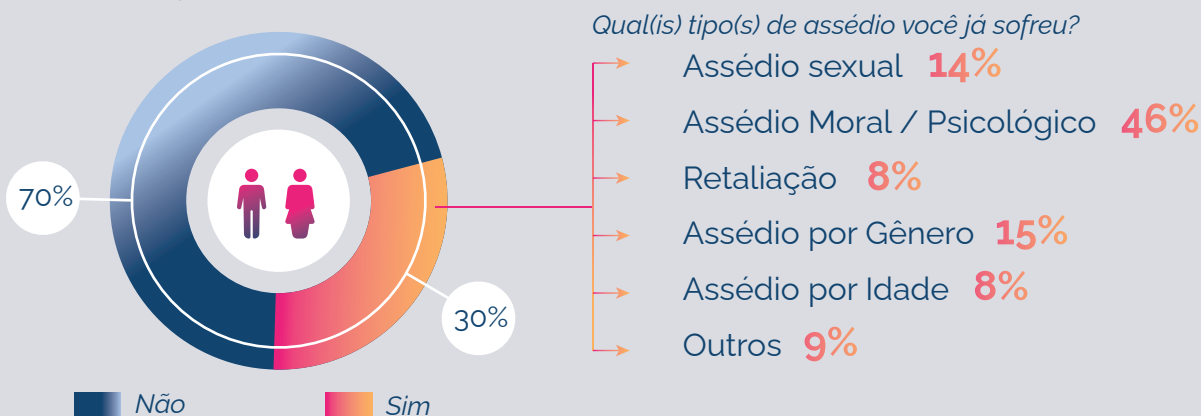


Gráfico 1 - Dados adaptados da Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024, KPMG.

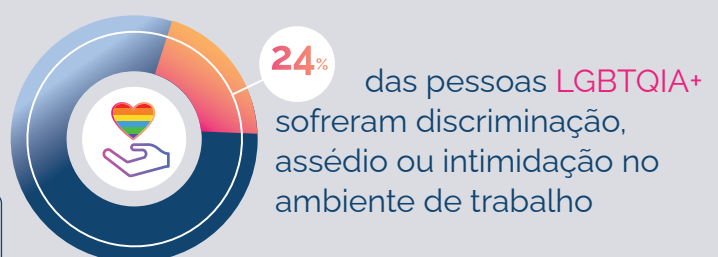
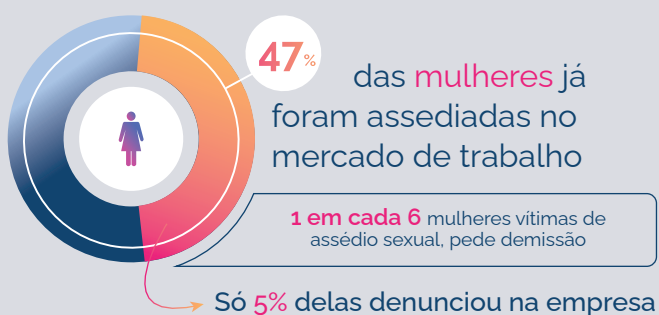


Gráfico 2 - Dados adaptados das pesquisas THINK EVA, NEB/FIOCRUZ 2020, MPT SP 2020 e DADOS INSTITUTO ETHOS, EM PARCERIA COM A ONU MULHERES E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (2018)

Esses dados mostram que prevenir e enfrentar o assédio não é apenas uma escolha de integridade, mas uma necessidade urgente para proteger a dignidade, a saúde e a produtividade de todos. Ao conhecer esses números e compreender a gravidade do problema, reafirmamos que o compromisso com um ambiente de trabalho saudável é responsabilidade de todos. Prevenir e enfrentar o assédio exige coragem para agir, disposição para ouvir e respeito em cada interação.

Na Fundação Libertas, acreditamos que cada atitude conta, do gesto mais simples à denúncia responsável, para que possamos construir uma cultura baseada na dignidade, na ética e no cuidado com as pessoas. Juntos, podemos transformar a realidade e garantir que respeito e integridade sejam sempre a nossa marca.

## ENTENDENDO PARA TRANSFORMAR: O QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

Compreender o que é, e o que não é, assédio moral ou sexual é o primeiro passo para construir um ambiente de trabalho ético, saudável e respeitoso. Mais do que identificar comportamentos abusivos, esse conhecimento fortalece a capacidade de agir com responsabilidade diante de condutas que ferem a dignidade das pessoas e os princípios institucionais.

Assédio não é apenas uma questão interpessoal ou de convivência. Trata-se de uma violação de direitos fundamentais, com repercussões éticas, trabalhistas, administrativas, civis e penais.

Assédio é toda conduta indesejada, repetitiva ou não, que tem o efeito de constranger, intimidar, humilhar ou comprometer a dignidade e a integridade psíquica, moral ou física de uma pessoa. Ele pode se manifestar de forma moral, psicológica, social ou sexual, afetando diretamente o indivíduo e indiretamente toda a organização, pois gera um ambiente hostil, inseguro e improdutivo.

### Assédio Moral: o que é?

**Assédio moral** é toda conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que atente contra a dignidade psíquica ou física do trabalhador, comprometendo sua saúde, seu equilíbrio emocional, sua autoestima ou sua integridade profissional. Pode ocorrer por meio de palavras, gestos, comportamentos, atos ou omissões que constrangem, humilham ou isolam uma pessoa no ambiente de trabalho.

### Definições reconhecidas:

- **Doutrina brasileira (Marie-France Hirigoyen / Margarida Barreto / Tereza Acioli):** define o assédio moral como uma violência psicológica prolongada e repetitiva, com o objetivo ou efeito de desestabilizar emocionalmente o indivíduo, colocando-o em posição de vulnerabilidade e constrangimento.
- **Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Convenção nº 190/2019:** Assédio moral no trabalho inclui uma série de comportamentos inaceitáveis, que podem causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico aos trabalhadores, e que comprometem a igualdade de oportunidades.

### Assédio Sexual: o que é?

**Assédio sexual** é qualquer conduta de conotação sexual indesejada, que interfira no desempenho profissional, crie um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo, ou seja condicionada à obtenção de favores sexuais. Pode ocorrer entre pessoas de qualquer gênero e em qualquer nível hierárquico.

## Enquadramento legal:

### • Código Penal (Art. 216-A):

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

• Convenção nº 190 da OIT – reconhece o assédio sexual como forma de **violência baseada em gênero**, que viola os direitos humanos e compromete a igualdade no trabalho.



### • Pode resultar em prisão?

**SIM.** O assédio sexual, por exemplo, pode levar à **detenção de 1 a 2 anos**, especialmente quando envolve **chantagem por parte de superiores hierárquicos**.

Toques libidinosos sem consentimento também são considerados crime, conforme o Código Penal Brasileiro.



## Fundamentação jurídica brasileira sobre o assédio:

O assédio, tanto moral quanto sexual, encontra respaldo e vedação nas seguintes normas:

### • Constituição Federal de 1988:

- Art. 1º, III – dignidade da pessoa humana
- Art. 5º – igualdade e inviolabilidade da honra e imagem
- Art. 7º, XX – proibição de diferença de salários, funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### • Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- Art. 483 – configura justa causa para rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador praticar ato lesivo à honra do empregado.
- Art. 482 – permite a demissão por justa causa do trabalhador que praticar ato lesivo à honra de colegas ou superiores.

### • Código Penal:

- Art. 216-A – assédio sexual
- Art. 215-A e 216-B – importunação sexual e registro não autorizado de intimidade
- Art. 140, §3º – injúria racial (aplicável em casos de assédio com viés discriminatório).

• Lei nº 7.716/1989 – criminaliza condutas motivadas por racismo ou discriminação por etnia, cor, religião ou procedência nacional.

• Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) – garante a inclusão plena e proíbe práticas discriminatórias que, somadas ao assédio, caracterizam interseccionalidade de violências.

• Convenção nº 111 da OIT – combate à discriminação no emprego e na ocupação.

- Convenção nº 155 da OIT – segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho.
- Convenção nº 190 da OIT – combate à violência e assédio no mundo do trabalho (em processo de ratificação pelo Brasil).

**Atenção:** *assédio não precisa ser reiterado para existir. No caso do assédio sexual, uma única ocorrência pode ser suficiente para configuração da conduta, dependendo da gravidade e do contexto.*

Muitas vezes, a vítima não reage por medo, dependência, vergonha ou isolamento. A ausência de denúncia **não invalida a gravidade do ocorrido**, tampouco exime a organização da responsabilidade de agir preventivamente.

O assédio não depende apenas da posição hierárquica. Ele pode se manifestar em diferentes direções de poder e relacionamento, assumindo formas diversas. Reconhecer esses tipos é essencial para ampliar a consciência e fortalecer a prevenção.

### Assédio Vertical Descendente



Ocorre quando o superior hierárquico utiliza sua posição de poder para constranger, humilhar ou coagir um subordinado.

*É a forma mais conhecida e denunciada de assédio.*

### Assédio Vertical Ascendente



Ocorre quando os subordinados, em grupo ou individualmente, adotam condutas de desrespeito ou hostilidade contra um superior hierárquico, com o objetivo de causar constrangimento, pressão, ou obter algum benefício.

### Assédio Horizontal



Ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, quando um ou mais trabalhadores praticam condutas abusivas contra outro.

*Muitas vezes está associado a rivalidades, preconceitos ou disputa de espaço.*

### Assédio Misto



Ocorre quando a vítima sofre assédio simultaneamente de diferentes direções, por exemplo, de superiores e colegas, ou de subordinados e colegas.

*É uma forma mais complexa e desgastante.*

Além dos modelos hierárquicos clássicos, o assédio também pode aparecer em outros contextos:

 Assédio Institucional

Quando a própria instituição, por meio de práticas ou omissões, perpetua condutas abusivas.

 Assédio Coletivo

Quando um grupo se une para assediar uma pessoa ou outro grupo.

 Assédio Interseccional

Quando combina fatores de discriminação (gênero, raça, idade, deficiência, orientação sexual), tornando o impacto ainda mais profundo.



Compreender os diferentes tipos de assédio é essencial para ampliar a consciência e a prevenção. Onde houver desrespeito, há risco de assédio. Onde houver respeito, cada atitude conta para proteger todos.

*“Assédio é uma conduta que fere. É contra a ética, contra a dignidade, contra a lei. Mas, sobretudo, é contra tudo o que acreditamos. E por isso, aqui, cada atitude conta.”*

## DO CONCEITO À CONSCIÊNCIA: A ESCALA DAS ATITUDES

Para prevenir e enfrentar o assédio, é essencial compreender que ele não surge de forma súbita, mas percorre uma escala de comportamentos que vão do respeito à violência extrema. A Escala das Atitudes apresentada a seguir ajuda a entender onde cada conduta se enquadra, trazendo clareza sobre os limites do comportamento aceitável e do respeito à dignidade de todos no ambiente de trabalho.

O assédio moral e o assédio sexual podem se manifestar em diferentes níveis de gravidade, desde comentários aparentemente inofensivos, mas constrangedores, até condutas extremamente graves e violentas. Reconhecer os sinais iniciais e agir de forma preventiva é fundamental para impedir que comportamentos abusivos se tornem sistêmicos e causem danos ainda maiores às pessoas e à Fundação.

Compreender os conceitos e nuances do assédio é o primeiro passo para promover uma cultura de integridade e respeito, onde cada atitude conta para a construção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de violência.







<b>ATITUDE DE RESPEITO</b> <i>(Comportamento Saudável)</i>	<b>ATITUDE OFENSIVA</b> <i>(Potencial Desconforto)</i>	<b>ATITUDE CONSTRANGEDORA</b> <i>(Comportamento Inapropriado)</i>	<b>ATITUDE ABUSIVA</b> <i>(Assédio Moral ou Sexual leve a moderada)</i>	<b>ATITUDE OPRESSORA</b> <i>(Assédio Moral ou Sexual grave)</i>	<b>ATITUDE DE VIOLÊNCIA EXTREMA</b> <i>(Conduta Hedionda)</i>
					
<p><b>O que é:</b> Interações éticas e respeitosa, reconhecendo o outro com profissionalismo e empatia.</p> <p><b>Exemplos:</b> Elogios profissionais feitos de forma adequada, feedbacks construtivos, interações informais respeitosa.</p> <p><b>Assédio?</b> Não. É a base da cultura de integridade.</p>	<p><b>O que é:</b> Comentários ou atitudes que, mesmo sem má intenção, podem gerar incômodo.</p> <p><b>Exemplos:</b> Piadas sobre aparência, estereótipos de gênero.</p> <p><b>Assédio?</b> Ainda não caracteriza assédio, mas precisa de atenção e correção imediata.</p> <p><b>Importância:</b> Se repetida ou ignorada, pode evoluir para condutas abusivas.</p>	<p><b>O que é:</b> Condutas inadequadas que geram constrangimento e desrespeito, ainda que não sejam sistemáticas.</p> <p><b>Exemplos:</b> Comentários depreciativos, exposição de erros em público, insinuações sexuais ocasionais.</p> <p><b>Assédio?</b> Pode configurar assédio, dependendo do contexto e frequência, exigindo atenção e correção imediata.</p>	<p><b>O que é:</b> Ações abusivas ou humilhantes, repetitivas ou não, que atacam a dignidade de alguém.</p> <p><b>Exemplos de assédio moral:</b> Gritar, humilhar, isolar socialmente, apelidos depreciativos.</p> <p><b>Exemplos de assédio sexual:</b> Comentários ou insinuações de cunho sexual, convites insistentes.</p> <p><b>Assédio?</b> Sim. Já se configura assédio (moral ou sexual), exigindo intervenção.</p>	<p><b>O que é:</b> Condutas graves, repetitivas ou não, que têm o objetivo ou efeito de coagir, intimidar, humilhar ou controlar a vítima.</p> <p><b>Exemplos de assédio moral:</b> Retaliações, pressão psicológica extrema, isolamento proposital e sistemático.</p> <p><b>Exemplos de assédio sexual:</b> Toques não consentidos, chantagem sexual, coerção sexual.</p> <p><b>Assédio?</b> Sim, em nível grave. Afeta diretamente a saúde, a dignidade e a segurança da vítima.</p>	<p><b>O que é:</b> Comportamentos que atingem o nível máximo de gravidade e violência.</p> <p><b>Exemplos:</b> Estupro, tentativa de estupro, agressões físicas severas, ameaças diretas à vida ou integridade.</p> <p><b>Assédio?</b> Sim, em nível extremo. Caracteriza violação severa da dignidade e exige ação imediata das autoridades.</p>

Figura 1 - Imagem adaptada por Poliana Lemos a partir da régua de Kathleen Kelley Reardon para Harvard Business Review, 2018. "It's not always clear what constitutes sexual harassment. Use this tool to navigate gray areas." Disponível em: <https://hbr.org/2018/06/its-not-always-clear-what-constitutes-sexual-harassment-use-this-tool-to-navigate-the-gray-areas>

**Atenção: os limites entre o que é desconforto, abuso ou assédio nem sempre são óbvios.**

Muitas vezes, os comportamentos abusivos se sobrepõem ou evoluem com o tempo, dificultando a identificação precisa do que está acontecendo. Mas essa dúvida não deve ser um obstáculo para agir.

**Pelo contrário:** é justamente nesses casos que se faz ainda mais necessário olhar com atenção, escuta ativa e sensibilidade.

Cada situação deve ser avaliada com seriedade e responsabilidade, considerando o impacto na vítima, o contexto e a gravidade da conduta.

Uma atitude pode parecer leve para quem pratica, mas causar profundo sofrimento em quem sofre.

**Lembre-se:**

- Dúvidas não justificam a omissão.
- Toda situação de possível violência deve ser acolhida, investigada e tratada com responsabilidade.
- Cada atitude conta — inclusive na hora de ouvir, apoiar e agir.

Mais do que classificar condutas, a Escala das Atitudes nos convida à reflexão e à ação. Ao reconhecer que o assédio pode assumir diferentes formas e intensidades, reforçamos que qualquer sinal de desrespeito deve ser levado a sério. Nossa responsabilidade é cultivar um ambiente de trabalho íntegro e acolhedor, no qual a dignidade de cada pessoa seja protegida e valorizada. Cada atitude conta, desde a prevenção até a resposta firme e adequada aos casos de violência e assédio.

## O IMPACTO DE NÃO AGIR: AS CONSEQUÊNCIAS DE CADA ATITUDE

O assédio moral e o assédio sexual não são apenas comportamentos inaceitáveis: são práticas que geram profundas consequências em diferentes dimensões. Seus efeitos vão além da vítima, afetando também a equipe, a cultura organizacional e a reputação da instituição.

### Para as vítimas

O assédio atinge diretamente a dignidade, a saúde física e emocional, podendo provocar:

- **Impactos psicológicos:** ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, síndrome do pânico, perda de autoestima.
- **Impactos físicos:** distúrbios do sono, dores crônicas, problemas gastrointestinais, crises de hipertensão.
- **Impactos sociais:** isolamento, rupturas familiares e dificuldade de relacionamento.
- **Impactos profissionais:** queda de produtividade, afastamentos médicos, pedidos de demissão e até abandono de carreira.

📌 *Segundo a Fiocruz (2020), trabalhadores vítimas de assédio têm risco até três vezes maior de desenvolver transtornos mentais.*

### Para o ambiente de trabalho

O assédio corrói a confiança e a cooperação entre colegas, gerando:

- Clima organizacional marcado pelo medo e insegurança.
- Queda no engajamento e na motivação da equipe.
- Aumento de conflitos internos e perda da coesão.
- Normalização da violência, que perpetua práticas abusivas.

📌 *Ambientes com assédio apresentam até 50% mais rotatividade e absenteísmo (dados OIT, 2022).*



### Para a Fundação

Além dos danos humanos, o assédio gera consequências institucionais e financeiras:

- **Perda de talentos:** profissionais qualificados pedem desligamento ou não permanecem.
- **Queda de produtividade:** aumento do retrabalho e baixa qualidade nas entregas.
- **Riscos jurídicos:** processos trabalhistas, ações penais e indenizações por danos morais e materiais.
- **Danos à imagem e reputação:** perda de credibilidade junto a participantes, beneficiários, patrocinadores, instituidores e sociedade.
- **Custos financeiros indiretos:** absenteísmo, afastamentos por saúde e rotatividade elevam despesas.

*Casos de assédio repercutem não apenas internamente, mas também na sociedade, comprometendo a confiança dos públicos estratégicos.*

### Para a sociedade

O assédio perpetua desigualdades e reforça ciclos de violência:

- Enfraquece políticas de equidade e inclusão.
- Reforça estigmas de gênero, raça e orientação sexual.
- Desestimula a participação de grupos vulneráveis no mercado de trabalho.

As consequências do assédio não se limitam ao momento da agressão. Ele deixa marcas duradouras, destrói relações de confiança e compromete vidas, carreiras e organizações. Cada atitude conta para prevenir esse ciclo de violência.

## NEM TUDO É ASSÉDIO: MAS TODA ATITUDE DEVE SER PAUTADA PELO RESPEITO

Falar sobre assédio também exige responsabilidade para não confundir comportamentos legítimos com condutas abusivas. Em ambientes de trabalho saudáveis, é natural que surjam desacordos, cobranças, correções e até frustrações pontuais. Isso faz parte da convivência profissional e da busca por resultados. No entanto, é essencial saber diferenciar o que é uma conduta legítima daquilo que configura assédio.

O risco de banalizar o conceito de assédio pode trazer sérios efeitos colaterais: desacredita denúncias legítimas, prejudica o clima organizacional e enfraquece o enfrentamento das reais situações de violência.

### Por isso, reforçamos:

*Nem todo desconforto significa assédio, mas toda atitude deve ser observada com responsabilidade.*

### Toda conversa difícil é assédio?

#### **NÃO.**

Conversas difíceis fazem parte da gestão, da liderança e da vida profissional.

Falar sobre baixo desempenho, condutas inadequadas ou conflitos exige firmeza e objetividade, mas não pode ser confundido com assédio quando feito com respeito e foco em soluções.



**O problema não está na conversa, mas em como ela é conduzida.**

### Como fazer uma conversa difícil de forma respeitosa:

- ✓ **PREPARE-SE:** tenha clareza sobre os fatos e evite julgamentos pessoais.
- ✓ **SEJA OBJETIVO E RESPEITOSO:** vá direto ao ponto, mas sem ironias, sarcasmo ou elevação de tom.
- ✓ **FOQUE NO COMPORTAMENTO, NÃO NA PESSOA:** evite frases como "você é desorganizado" e prefira "notei que os prazos não foram cumpridos".
- ✓ **DÊ ESPAÇO PARA ESCUTA:** permita que a outra parte se manifeste e evite interromper.
- ✓ **REGISTRE A CONVERSA,** se necessário, principalmente quando envolver ocorrências formais.
- ✓ **OFEREÇA ORIENTAÇÃO OU APOIO:** sempre que possível, indique caminhos de melhoria.



 Conversa difícil não precisa ser agressiva. É possível ser firme sem ser abusivo.

*O que NÃO caracteriza assédio (quando feito com respeito e proporcionalidade):*

**✗ 1. Cobrança de desempenho**

*Exigir metas e entregas dentro de critérios e prazos esperados.*

**✗ 2. Feedbacks (inclusive negativos)**

*Apontar falhas, orientar melhorias ou corrigir rotas, desde que sem ofensas ou humilhações.*

**✗ 3. Medidas disciplinares justificadas**

*Aplicação de advertências, suspensões ou sanções com base em fatos e normas.*

**✗ 4. Conflitos pontuais entre colegas**

*Divergências de opinião ou estilo, quando conduzidas com respeito.*

**✗ 5. Recusa a convites pessoais ou interação informal**

*Negar convites ou estabelecer limites sociais não é falta de coleguismo, é direito.*

**✗ 6. Avaliações de desempenho**

*Quando baseadas em critérios técnicos, transparentes e alinhados aos objetivos organizacionais.*

**✗ 7. Mudanças estruturais**

*Remanejamentos, redefinição de funções ou realocações baseadas em critérios estratégicos, e não em perseguição.*

**Assédio começa quando o respeito termina.**

*E na dúvida, é sempre melhor escutar, refletir e corrigir antes que a situação se agrave.*

## PROTEGER É ATITUDE: SAIBA COMO AGIR FRENTE AO ASSÉDIO

A Fundação Libertas disponibiliza um Canal de Ética independente, sigiloso e acessível 24 horas por dia, para que todos possam relatar comportamentos que violem o respeito, a ética e a integridade no ambiente de trabalho.

Casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, abuso de poder, agressão verbal ou física, fraude e outras práticas incompatíveis com os valores da Fundação devem ser reportados, seja você vítima, testemunha ou tenha apenas uma suspeita fundamentada.

### Quando utilizar o Canal de Ética?

Você pode e deve acionar o canal sempre que observar condutas que estejam em desacordo com:

- O Código de Conduta e Ética da Fundação;
- A legislação vigente;
- Os valores institucionais: respeito, ética, equidade, integridade e transparência.

### O Canal é seguro, sigiloso e pode ser anônimo.

O Canal de Ética da Fundação Libertas é operado por uma empresa especializada e totalmente independente.

Ao registrar uma denúncia:

- Você pode manter o anonimato, com total proteção de identidade (sem acesso ao número de telefone, IP ou e-mail);
- Receberá um número de protocolo confidencial para acompanhar o andamento do relato;
- Seu caso será analisado com imparcialidade, ética e discrição, pelo Comitê de Conduta e Ética da Fundação.

### Como denunciar?

Você pode registrar sua denúncia de forma 100% segura:

- Acesse: [www.contatoseguro.com.br/fundacaolibertas](http://www.contatoseguro.com.br/fundacaolibertas)
- Ou ligue gratuitamente: **0800 700 7667** (atendimento 24h, todos os dias da semana)

Ao fazer uma denúncia, procure relatar o ocorrido com o máximo de detalhes possível. Informações como o que aconteceu, quando, onde e quem está envolvido enriquecem com o relato e contribuem para uma apuração eficaz. Sempre que puder, inclua evidências que comprovem o relato. E não se esqueça de anotar o número de protocolo gerado pelo Canal de Ética para acompanhar o andamento do processo.

Não toleramos retaliação. Retaliação é quando uma pessoa, de forma indevida, sofre consequências negativas por ter feito uma denúncia de boa-fé ou por ter colaborado honestamente em assuntos relacionados a comportamentos inadequados. Essas consequências podem incluir ações, omissões ou ameaças com o objetivo de prejudicar injustamente quem agiu com responsabilidade.

Denúncia feita de boa-fé, é aquela realizada com honestidade, responsabilidade e compromisso com a verdade, sem a intenção de prejudicar ou difamar alguém. O objetivo é proteger a Fundação Libertas e as pessoas envolvidas, contribuindo para um ambiente mais íntegro e seguro.

O Canal de Ética é um instrumento de confiança mútua. Ao usá-lo com responsabilidade, você ajuda a proteger a integridade da Fundação, garantir a segurança dos colegas e fortalecer o ambiente ético que todos queremos viver.

***Presenciar e silenciar também é uma escolha. Mas escolher agir com integridade é o que transforma ambientes. Porque cada atitude conta, inclusive a sua.***

## CADA ATITUDE DEIXA MARCAS. QUE A SUA SEJA DE RESPEITO

Ao longo desta cartilha, você conheceu conceitos, exemplos, legislações e caminhos para compreender, prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Mais do que um conteúdo informativo, esta é uma convocação para a consciência e para a ação.

Sabemos que muitas vezes o assédio começa de forma sutil, por trás de piadas, exclusões, pressões veladas ou silêncios incômodos. Mas o impacto para quem sofre é profundo. E se é verdade que toda conduta tem consequência, também é verdade que toda atitude pode transformar.

Por isso, na Fundação Libertas, acreditamos que cada atitude conta: desde o gesto mais simples de respeito até a coragem de denunciar uma injustiça.

Se você é vítima, saiba que não está sozinho(a). Se você presenciou, você pode fazer a diferença. Se tem dúvidas, busque orientação. Se precisar de apoio, há caminhos seguros e acolhedores.

A integridade que desejamos para o ambiente de trabalho começa em nós. Na forma como escutamos, corrigimos, apoiamos e agimos diante do que fere a dignidade do outro.

Que esta leitura tenha despertado reflexão, empatia e responsabilidade. E que, a cada escolha diária, possamos deixar marcas de respeito, cuidado e justiça.

### **Porque sim:**

*Cada atitude conta para proteger. Cada atitude conta para construir. Cada atitude conta para transformar.*

## REFERÊNCIAS

### Legislação Nacional

- Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.
- Lei nº 7.716/1989 – Dispõe sobre os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.
- Lei nº 9.029/1995 – Proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho.
- Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência.
- Lei nº 14.457/2022 – Institui o Programa Emprega + Mulheres, com medidas de prevenção ao assédio (se aplicável, conforme versão anterior).

### Normas e Convenções Internacionais

- Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Convenção nº 111 – Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958.
- Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981.
- Convenção nº 190 – Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, 2019.

### Pesquisas, relatórios e estudos institucionais

- MAPA DO ASSÉDIO NO BRASIL 2024 – KPMG Brasil. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html>
- THINK EVA / ONU Mulheres / Instituto Ethos / Ministério Público do Trabalho / Fiocruz (2020 e anteriores): Estudos e diagnósticos sobre assédio no ambiente de trabalho.
- FIOCRUZ (2020) – Pesquisa sobre saúde mental no ambiente de trabalho e impactos do assédio.
- OIT (2022) – Relatórios sobre absenteísmo e rotatividade relacionados a ambientes abusivos.
- CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás – Prevenção e combate ao assédio moral e sexual e à discriminação no serviço público federal. Edição 2024. Brasília: CGU. (Documento de referência institucional utilizado como base conceitual e de boas práticas.)

### Doutrina e referências acadêmicas

- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.
- ACIOLI, Tereza. Assédio moral no trabalho e o poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2008.
- REARDON, Kathleen Kelley. It's Not Always Clear What Constitutes Sexual Harassment: Use This Tool to Navigate the Gray Areas. Harvard Business Review, 2018. Disponível em: <https://hbr.org/2018/06/its-not-always-clear-what-constitutes-sexual-harassment-use-this-tool-to-navigate-the-gray-areas>

### Instrumentos Institucionais da Fundação Libertas

- Código de Conduta e Ética da Fundação Libertas
- Canal de Ética da Fundação Libertas – Gerenciado pela empresa Contato Seguro.
  - 🌐 Site: [www.contatoseguro.com.br/fundacaolibertas](http://www.contatoseguro.com.br/fundacaolibertas)
  - ☎ Telefone: 0800 700 7667