



Funpec

Fundação Norte-Rio-Grandense de Pesquisa e Cultura

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual



Sumário

Página	Conteúdo
03	1. Introdução
05	2. Assédio Moral
05	2.1. O que é o assédio moral?
12	2.2. O que não é assédio moral?
13	2.3. Como a legislação brasileira protege os trabalhadores contra o assédio moral?
15	2.4. Diferença entre atos discriminatórios e assédio moral
17	3. Assédio Sexual
17	3.1. O que é assédio sexual?
23	3.2. O que não configura assédio sexual?
25	3.3. Quais são as consequências para as vítimas?
26	3.4. Quais são as consequências para o assediador?
27	3.5. Quais são as consequências para a Instituição?
28	3.6. O que as instituições podem fazer para combater os assédios morais e sexuais?
30	3.7. O que fazer em caso de assédio moral e assédio sexual em ambiente de trabalho?
31	3.8. Onde e como denunciar?
32	4. Conclusão
35	5. Referências



1

Introdução

Esta Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual foi elaborada com o propósito de orientar, conscientizar e fortalecer uma cultura institucional baseada no respeito, na ética e na responsabilidade. Ao longo deste material, serão apresentados conceitos, classificações, limites, exemplos práticos e orientações sobre como agir diante de situações de assédio, bem como o tratamento do tema no âmbito da Funpec e do Comitê de Ética.

A Funpec é uma Fundação que preza pelo respeito, pela integridade e pela dignidade nas relações profissionais. Valorizamos a diversidade e promovemos a inclusão porque compreendemos que ambientes plurais, seguros e acolhedores são fundamentais para o desenvolvimento institucional. O enfrentamento ao assédio está diretamente ligado a esse compromisso, considerando que um ambiente ético e respeitoso fortalece o clima organizacional, amplia a segurança psicológica, estimula a criatividade e contribui para a geração de valor e atração de talentos.



Esta Cartilha integra a Política de Integridade da Funpec e deve ser aplicada em conjunto com o Código de Ética e Conduta e a Cartilha de Diversidade e Inclusão. Mais do que atender a uma exigência legal, a prevenção ao assédio é um compromisso institucional e um pilar da nossa cultura organizacional. Nosso objetivo é apoiar colaboradores, parceiros e todos aqueles impactados pelas atividades da Fundação a reconhecer situações assediosas, agir de forma adequada e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de violência.

Ao disponibilizar este material, buscamos fomentar o debate responsável, ampliar a conscientização e fortalecer atitudes preventivas e combativas.

A informação é um instrumento essencial para romper ciclos de silêncio, reduzir o medo e a insegurança e promover relações profissionais baseadas na confiança, no respeito e na dignidade.



2

Assédio Moral

O que é o assédio moral?

O assédio moral é a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, manifestando-se por meio de comportamentos, palavras e atos que ferem a integridade psíquica, física, a personalidade ou a dignidade da pessoa. É uma forma de violência que tem intenção de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

Quais são as formas de assédio moral?

Interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies.

Descendente

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados.

Ascendente

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.

Horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

Misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.



Embora o imaginário popular associe o assédio quase sempre à figura do chefe, a Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm um entendimento mais amplo. O poder hierárquico é, sim, um facilitador comum para o abuso, mas não é um requisito obrigatório para que o assédio moral seja caracterizado no âmbito trabalhista.



Quais os principais elementos que configuram o assédio moral?

Repetição (habitualidade)

Algo que é costumeiro, frequente e regular, caracterizado pela repetição constante de um ato, comportamento ou ocorrência ao longo do tempo, tornando-se um hábito ou uma rotina, com sinônimos como constância, regularidade e rotina, e oposição a eventualidade ou excepcionalidade. É a persistência de uma ação ou condição, tornando-a uma característica definidora do sujeito ou situação, conforme o contexto em que é usada.

Exemplo Prático

Um gestor que, toda semana, durante a reunião de equipe, faz piadas depreciativas sobre a capacidade técnica de um colaborador específico na frente dos colegas. Não aconteceu apenas uma vez em um momento de estresse; acontece sistematicamente, tornando-se parte da rotina daquela equipe.

Intencionalidade (fim discriminatório)

Refere-se ao caráter deliberado, proposital e consciente da conduta. É a manifestação de vontade voltada para um fim específico, distinguindo-se do mero erro, acidente ou gestão inadequada sem dolo. No assédio, é o desejo de causar dano, exclusão ou humilhação, onde o agente tem a intenção de atingir a dignidade ou a saúde psíquica da outra parte.

Exemplo Prático

Um gestor retira todas as tarefas importantes de um funcionário experiente e lhe atribui apenas atividades de estagiário, ou o deixa sem nenhuma atividade. O objetivo claro é humilhar o profissional, fazendo-o sentir-se inútil para que ele desista do emprego.

Direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado)

Diz respeito ao foco e à orientação da conduta para um alvo determinado. Caracteriza-se pela personalização da ofensa, elegendo-se uma pessoa ou um grupo específico como destinatário da hostilidade. Opõe-se à gestão autoritária genérica (que atinge a todos indistintamente), configurando-se como uma perseguição ou cerco focado em "vítimas escolhidas".

Exemplo Prático

Um gestor é exigente com todos, mas somente com a funcionária "X" ele grita, ignora a presença e recusa atestados médicos legais. Os outros colegas, mesmo cometendo os mesmos erros, são tratados com cordialidade. O tratamento é claramente desigual.



Temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo)

Refere-se à duração, continuidade e extensão da prática abusiva ao longo da relação de trabalho. Envolve o desgaste progressivo provocado pela permanência da conduta hostil, que não se esgota em um único momento, mas perdura, minando a resistência da vítima. Abrange tanto atos ocorridos durante a jornada quanto aqueles que invadem o tempo de descanso, desde que vinculados à relação laboral.

Exemplo Prático

Um funcionário recebe mensagens e e-mails de seu superior com cobranças abusivas e ameaças de demissão fora do horário de expediente, finais de semana e durante suas férias, de forma prolongada por vários meses. A pressão não cessa e invade o tempo de descanso, criando um ambiente de terror psicológico contínuo.

Quais exemplos de práticas configuram assédio moral?

I. Ameaçar, amedrontar, constranger, debochar, expor, perseguir ou insultar o outro;

II. Praticar gestão por estresse, realizando cobranças de forma abusiva, ofensiva, humilhante, grosseira, ríspida, intimidadora ou agressiva;

III. Provocações e brincadeiras inadequadas, tais como atribuir apelidos que ridicularizem, por exemplo, algum atributo físico ou de personalidade, com o intuito de desmerecer, constranger e humilhar a pessoa; Propositalmente, sonegar informações ou privar o colaborador de acesso aos instrumentos ou recursos necessários ao bom desempenho profissional;

IV. Recusar-se a comunicação direta, excluir, isolar ou ignorar a presença da pessoa, realizar dinâmicas em grupo com atividades que humilhem a moral ou valores, bem como impor punições vexatórias ou exigir pagamento de “prendas” aos menos produtivos (exemplo: realização de flexões de braço, vestir fantasias, dançar em cima de mesas; recebimento de troféu depreciativo etc.), agressões físicas, psicológicas ou verbais.

O que **não** é assédio moral?

A identificação da ocorrência de assédio moral é extremamente importante, além disso, saber limitar o que não se configura como tal é tão importante quanto. Assim como os conflitos pontuais, a cobrança de metas realizada de forma adequada também não constitui assédio moral. A cobrança de metas é uma prática legítima e necessária à vida corporativa, que deve ser realizada de forma ética, transparente, com respeito e educação, que deve ser uma construção diária baseada em confiança, parceria, incentivo e orientação, voltada ao desenvolvimento das pessoas e ao engajamento do time na busca de bons resultados.

Além das situações descritas, não configuram assédio moral:

- **Atribuição de tarefas;**
- **Cobranças;**
- **Feedbacks institucionais;**
- **Mudanças de cargo ou de atividades que visem à melhor adequação às necessidades e demandas do setor;**
- **Críticas construtivas ou avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional, realizadas de forma individual e respeitosa;**
- **Aplicar penalidades em caso de descumprimento de normas legais e/ou internas.**

Como a legislação brasileira protege os trabalhadores contra o assédio moral?

Art. 1º e 5º, incisos III e X, da Constituição Federal Brasileira - colocam a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro e garantem a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem, assegurando, inclusive, indenização por danos morais.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - embora não exista uma definição explícita do assédio moral na CLT, essa legislação prevê a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e digno, sendo quaisquer práticas que infrinjam esses direitos passíveis de punição prevista em lei.

Lei nº 14.457/2022 - essa lei instituiu o Programa Emprega + Mulheres, tornando obrigatórios canais de denúncia de assédio, tanto moral, quanto sexual, e determinou a promoção de ações de prevenção em empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio).





Lei nº 14.612/2023 - alterando a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), incluiu o assédio moral, sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil).

Lei nº 14.811/2024 - tipificou a conduta do assédio moral, inserindo no Código Penal dois crimes: bullying e cyberbullying, no artigo 146-A e seu parágrafo único, respectivamente. Tal qual o assédio sexual, os tipos penais são mais restritivos e exigem intencionalidade, sendo, no direito do trabalho, muito mais amplo.

Convenção nº 190 da OIT - em seu art. 1º, "a", dispõe: "a expressão 'violência e assédio' no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero".

Lei nº 11.948/2009 - impõe, em seu art. 4º, a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática de "violência e assédio" moral.

Não há uma unificação temática do assédio moral em uma lei específica, no entanto, um conjunto de instrumentos legais garantem a proteção dos indivíduos nesses contextos e o combate a essas ações.

Em total alinhamento com essas diretrizes legais, a Funpec assume uma postura de tolerância zero contra quaisquer formas de violência laboral. Para a Fundação, o cumprimento da lei é apenas o ponto de partida: nosso compromisso ético visa garantir que o ambiente de trabalho seja um espaço de respeito, segurança e integridade para todos. Por intermédio dos canais de denúncia seguros e sigilosos, atuamos ativamente para prevenir abusos e acolher colaboradores, reafirmando que a dignidade humana é um valor inegociável em nossa gestão.



Diferença entre atos discriminatórios e assédio moral

É comum surgir a dúvida se **discriminação** e **assédio moral** são a mesma coisa. Nem sempre, mas há uma relação estreita entre ambos e entender essa dinâmica é vital para identificar a violência na sua origem.

Enquanto o ato discriminatório, segundo a Convenção 111 da OIT, é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir a igualdade de oportunidades, mesmo sendo um evento único, o assédio moral caracteriza-se essencialmente pela repetição de condutas abusivas.





No entanto, a discriminação muitas vezes funciona como o combustível ou a motivação do assédio moral. Isso ocorre quando o agressor escolhe sua vítima não por falhas profissionais, mas por características pessoais, transformando o preconceito em perseguição diária.

Conforme a Cartilha do MPT (2025), isso se manifesta em situações como a pressão excessiva sobre mulheres em funções historicamente ocupadas por homens ou em razão da maternidade; comentários depreciativos e invasivos contra a população LGBTQIAPN+; tratamento diferenciado e ofensivo baseado em raça ou etnia; infantilização ou isolamento de pessoas com deficiência sob pretexto de proteção; e o etarismo, pressionando trabalhadores mais velhos a se afastarem sob a falsa alegação de inaptidão tecnológica.

Combater o assédio moral exige, portanto, combater a discriminação, pois na Funpec valorizamos a diversidade e entendemos que um ambiente plural é incompatível com qualquer forma de segregação ou intolerância.

Assédio Sexual

O que é assédio sexual?

O assédio sexual consiste no ato de ameaçar, perseguir ou importunar a pessoa, por meio de pretensões (verbais ou físicas) com conotação sexual, explícita ou implícita. Trata-se de comportamento não autorizado e atentatório à liberdade sexual da pessoa assediada, comumente contra mulheres. Essas condutas reprováveis se apresentam em forma de cantadas insistentes, como propostas sexuais e chantagens indevidas. O ofensor utiliza-se do contexto laboral, ou da posição de poder que ocupa, para chegar até a pessoa assediada. Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, o artigo 216 - A foi positivado com a seguinte redação:

Art. 216-A. 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. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.



Além do **assédio sexual**, outras condutas relacionadas à violação da liberdade e da dignidade da pessoa também são consideradas crimes pela legislação brasileira.

A **importunação sexual** ocorre quando alguém pratica, contra outra pessoa e sem seu consentimento, ato de natureza sexual com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros.

Esse crime está previsto no artigo 215-A do Código Penal e pode ocorrer mesmo sem relação hierárquica ou vínculo de trabalho.

Já o **stalking (perseguição)**, previsto no artigo 147-A do Código Penal, consiste em perseguir alguém de forma reiterada, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua liberdade ou invadindo sua privacidade. No ambiente profissional, isso pode ocorrer por meio de mensagens insistentes, vigilância, contatos repetitivos ou tentativas de controle sobre a vida pessoal da vítima.

Essas condutas também violam o ambiente de trabalho saudável e podem gerar consequências administrativas, trabalhistas, civis e penais.



Quais são as formas de assédio sexual?

O Assédio Sexual pode se manifestar de duas formas diferentes:

Assédio Vertical

Ocorre em casos em que o assediador, utilizando-se da ocupação de uma posição hierárquica superior, constrange outrem com intimidações, pressões ou outros tipos de condutas objetivando o favorecimento sexual. Esse é o tipo de assédio descrito no art. 216-A do Código Penal supracitado.

Assédio Horizontal

Ocorre quando a posição hierárquica não interfere na relação, os agentes envolvidos geralmente são colegas de trabalho ocupantes de mesma posição.



Quais são os tipos de assédio sexual?

Há dois tipos de assédio sexual tipificados pela doutrina:

Assédio sexual mediante chantagem: Ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo

Assédio sexual mediante intimidação: Ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e destruindo o ambiente laboral.

Nota Jurídica Importante: No caso do Assédio Sexual, o Código Penal (Art. 216-A) tipifica o crime focando na "condição de superior hierárquico". No entanto, na esfera trabalhista, o entendimento é mais abrangente: o assédio sexual ambiental ou entre colegas (sem hierarquia) também é punível com demissão por justa causa e gera dever de indenizar, pois viola o ambiente de trabalho seguro. O crachá ou o cargo não definem a impunidade, o que define assédio é a conduta repetitiva, intencional e danosa, e todos na instituição estão sujeitos às mesmas regras de respeito e civilidade.

Quais exemplos de práticas podem configurar assédio sexual?

- Conversas indesejáveis sobre assuntos íntimos de cunho sexual causando constrangimento, piadas ou uso de expressões que contenham conteúdo sexual, insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Brincadeiras e comentários inapropriados e de cunho sexual sobre a aparência, vestimenta ou características físicas do outro, realizados de forma insistente e/ou constrangedora;
- Olhares maliciosos, gestos depreciativos ou expressões faciais com conotação sexual;
- Convites, elogios, galanteios, flertes, cantadas, realizados de forma inapropriada, insistente e/ou constrangedora;
- Contato físico forçado, não desejado e não permitido;
- Chantagem, ameaça, retaliação, perseguição ou importunação a um colaborador visando, de forma explícita ou velada, vantagem sexual para a concessão de benefícios, permanência ou promoção no emprego.
- Exibição e/ou envio de material pornográfico ou erótico como revistas, fotos, vídeos e sites com conteúdo próprio ou de terceiros;

Informações e dúvidas importantes!

O assédio sexual pode ocorrer tanto nas relação entre equipe e gestão como nas relações entre pares, parceiros e colegas de trabalho.

Para ficar caracterizado, o assédio sexual precisa ocorrer dentro do local de trabalho?

Não, o assédio sexual também pode ocorrer fora do local de trabalho se o ato ocorrer por conta do trabalho, podendo acontecer, por exemplo, nos seguintes eventos:

- Confraternizações e happy hours corporativos (mesmo que informal);
- Intervalos, antes do início ou após o término do horário de trabalho;
- Caronas ou transporte entre trabalho e residência;
- Viagens a trabalho;
- E outras atividades sociais de natureza profissional.



Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?

Não, muitas condutas podem configurar assédio sexual, mesmo sem contato físico, a exemplo de insinuações, comentários e gestos inapropriados, de caráter sexual. Além disso, é importante ressaltar que nem todos os elogios, cantadas e flertes configuram assédio sexual. Em alguns casos, quando não há conotação sexual, pode não ser configurado como assédio sexual.

O que **NÃO** configura assédio sexual?

Para que a conduta do agente não seja considerada assédio sexual é necessário que exista consentimento de ambas as partes envolvidas. Também não configura assédio sexual a investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.



Quais são os grupos historicamente mais afetados pelo assédio moral e assédio sexual em ambiente de trabalho?

Embora qualquer pessoa possa ser vítima, estatísticas e estudos demonstram que certos grupos estão mais vulneráveis devido a discriminações estruturais e estereótipos presentes na sociedade e reproduzidos nas empresas.

Mulheres

São as principais vítimas, especialmente dos assédios sexuais e morais, muitas vezes ligado a questões como gravidez, amamentação e responsabilidades familiares.

Pessoas Negras

Frequentemente sofrem com apelidos pejorativos, questionamentos infundados sobre sua competência e isolamento no ambiente laboral.

Pessoas LGBTQIAPN+

Podem ser alvo de chacotas, "brincadeiras" ofensivas sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero e exclusão social.

Pessoas com Deficiência (PCDs)

Muitas vezes enfrentam barreiras atitudinais, infantilização ou descrédito de suas capacidades profissionais.

Quais são as consequências para as vítimas?

A violência e assédio moral geralmente repercute na saúde física e mental do(a) trabalhador(a). Neste caso, poderá a lesão ser considerada doença do trabalho, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício em casos de afastamentos pelo INSS por tempo superior a 15 dias. A prática de “violência e assédio” moral pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho por ofensa a várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.



Quais são as consequências para o assediador?

A depender das circunstâncias do fato, o(a) empregador(a), com o intuito de fazer cessar a violência e assédio moral e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar medidas administrativas, além das consequências trabalhistas e/ou punições penais e civis.





Quais são as consequências para a Instituição?

Para a instituição, a tolerância ou omissão diante do assédio gera um ciclo de prejuízos que afeta a sustentabilidade e reputação.

Ambiente de Trabalho

Degradação do clima organizacional, aumento de conflitos e queda na qualidade das entregas e serviços.

Econômico

Aumento de custos com rotatividade (turnover), afastamentos médicos (absenteísmo), queda de produtividade e pagamento de altas indenizações trabalhistas.

Imagem

Fragilizada perante a sociedade, clientes e mercado, sendo associada a um ambiente tóxico e desumano.



O que as instituições podem fazer para combater o assédio moral e o assédio sexual?

A instituição deve adotar uma postura ativa, implementando medidas práticas e cumprindo as exigências da Lei nº 14.457/2022. As principais ações incluem:

Regras Claras e Divulgação

Inserir normas de conduta explícitas sobre assédio e violência nos regulamentos internos da empresa, prevendo as respectivas sanções. É crucial divulgar amplamente essas regras para que todos conheçam os limites do aceitável.

Canais de Denúncia Seguros

Instituir canais eficazes para o recebimento de relatos, garantindo o sigilo e, quando solicitado, o anonimato da pessoa denunciante. Devem existir procedimentos fixos para a investigação imparcial dos fatos e aplicação de penalidades aos responsáveis.

Educação e Treinamento

Realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de capacitação e sensibilização para todos os níveis hierárquicos sobre diversidade, igualdade e violência. É fundamental treinar especificamente a liderança e o RH, para lidarem com o tema.

Organização Humanizada do Trabalho

Planejar as atividades de forma equitativa, com atribuições claras para cada função, evitando sobrecargas e discriminações.

Direito à Desconexão

Orientar as chefias a respeitarem os períodos de descanso. Mensagens e cobranças fora do expediente, em férias ou finais de semana, devem ser evitadas e ocorrer apenas em situações absolutamente excepcionais.

Acolhimento no Retorno

Promover um ambiente empático para colaboradores que retornam de licenças (maternidade, saúde, paternidade), evitando isolamento ou perda de função, garantindo uma reintegração saudável.



O que fazer em caso de assédio moral e assédio sexual em ambiente de trabalho?

Ouvidoria da Funpec

A manifestação do colaborador pode ser registrada diretamente no site da Funpec, na seção para denúncias ou por e-mail. Recebida a demanda por qualquer dos meios acima referidos, será submetida ao Comitê de Ética da Funpec que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas de acordo com cada caso.

No Comitê de Ética da Funpec

O colaborador que se considerar assediado ou em situação de desrespeito, intimidação ou ameaça tem como uma segunda opção comunicar o fato, por e-mail, ao Comitê de Ética. Os procedimentos administrativos, para apuração de assédio moral e sexual, se iniciarão por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pelo Comitê de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.



Onde e como denunciar?

A Funpec disponibiliza canais oficiais para que qualquer colaborador, fornecedor ou parceiro possa relatar situações de assédio moral ou sexual com segurança.

Plataforma Digital (Ouvidoria)

www.funpec.br/ouvidoria

(Acesso direto para denúncias e reclamações)

E-mail Institucional

ouvidoria@funpec.br ou comite.etica@funpec.br

Atendimento Presencial

Sede da Funpec , com agendamento prévio no setor de Compliance para garantir privacidade.

Procedimento formal de apuração

A apuração segue um rito formal para garantir a isenção e a justiça, conforme procedimentos previsto no Código de Ética e Conduta, disponível para consulta no site da Fundação.





4

Conclusão

O assédio moral e o assédio sexual no ambiente organizacional representam desafios sérios e ainda presentes em diversas instituições, produzindo impactos que ultrapassam as vítimas diretas e atingem equipes, relações profissionais e o próprio ambiente de trabalho. Essas práticas comprometem a dignidade das pessoas, geram sofrimento emocional e fragilizam os valores de respeito e confiança que devem orientar a convivência institucional. Reconhecer a gravidade dessas condutas é um passo fundamental para enfrentá-las de forma responsável e promover ambientes profissionais mais seguros e saudáveis.

Nesse contexto, esta Cartilha se apresenta como um instrumento de orientação, conscientização e prevenção. Ao disseminar informações claras, esclarecer dúvidas e estimular a reflexão sobre o tema, buscamos fortalecer a capacidade de identificar, prevenir e enfrentar situações de assédio, contribuindo para que atitudes respeitadas e responsáveis sejam cada vez mais parte da nossa cultura organizacional.

A prevenção ao assédio é um compromisso coletivo. Cada colaborador, gestor ou parceiro que se relaciona com a Funpec tem um papel importante na construção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso. Promover o diálogo, não tolerar práticas abusivas e agir com responsabilidade diante de situações inadequadas são atitudes essenciais para fortalecer a integridade institucional e o bem-estar das pessoas.

Por fim, reforçamos que ninguém deve enfrentar situações de assédio em silêncio. Caso alguém se sinta vítima ou testemunhe condutas inadequadas, é fundamental reconhecer os sinais, buscar orientação e utilizar, com confiança, os canais institucionais de acolhimento e denúncia disponibilizados pela Funpec. Esses mecanismos existem para garantir que as situações sejam tratadas com seriedade, sigilo, respeito e a devida apuração.

Ao ampliar o conhecimento sobre o tema, incentivar o diálogo e fortalecer atitudes preventivas, esta Cartilha reafirma o compromisso da Funpec com a promoção de um ambiente de trabalho baseado na ética, na integridade e no respeito às pessoas — valores essenciais para o desenvolvimento institucional e para a construção de relações profissionais mais justas, seguras e humanas.



Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Dispõe sobre a concessão de subvenção econômica ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 17 jun. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11948.htm

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia) para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm

BRASIL. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais [...] e altera o Código Penal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 15 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm

BRASIL. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. **Cartilha de orientações**, normas e procedimentos sobre assédio moral. Brasília, DF: Corregedoria, Ouvidoria e Comissão de Ética, 2018.

FUNDAÇÃO NORTE-RIO-GRANDENSE DE PESQUISA E CULTURA (Funpec). **Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Natal: Funpec, 2022.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **O que é Assédio Sexual?** Brasília, DF: Ministério da Defesa, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/aceso-a-informacao/portal-da-integridade0/divulgacoes/assedio-sexual-e-crime-voce-sabe-como-identifica-lo>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Brasília, DF: MPT, 2025. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_736633/lang--pt/index.htm

SÃO PAULO (Estado). Controladoria Geral do Estado. **Assédio Moral: prevenção e combate ao assédio moral no Poder Executivo do Estado de São Paulo**. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio sexual**. Brasília, DF: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>



Funpec

Fundação Norte-Rio-Grandense de Pesquisa e Cultura



**Entre em
contato com a
nossa ouvidoria**

Diretor-presidente

Aldo Aloisio Dantas da Silva

Vice Diretor-presidente

Antonio Eduardo Martinelli

Diretora Administrativa

Thais Cavalcanti Pereira Gomes

Coordenadora de Recursos Humanos

Priscilla Vitor Silva

Revisão

Renata Alexia de Brito Souza

Giovanna Luciana Costa Camara Carlos

Apoio

Antonio Freire de Silva Neto

Bruno Cassio de Andrade e Silva

Janvita Ribeiro Bezerra

Texto - Consej

Camila Silveira de Medeiros Pereira

Gabriela Domingues Rocha

Maria Luiza Alves Ferreira

Ruan Hagno de Assis Moura

Diagramação - Caroá Design

Alice Ingrid Freires Basilio

Elízia Regina de Oliveira Silva

Karen Lethícia Bezerra Pereira

Pedro Cavalcanti Teixeira Alves

Wendel Kauê dos Santos

Yana Carlisle Ribeiro de Miranda

Versão 01 - Abril, 2026.

Natal, Funpec.

