

# MANUAL DE BOAS PRÁTICAS EM DIVERSIDADE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E OUTROS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO NA FADESP



**Fadesp**  
FUNDAÇÃO DE AMPARO E DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

## MENSAGEM DO DIRETOR

A diversidade cultural, étnica e social é uma das maiores riquezas do nosso país, especialmente na região Amazônica, que se destaca por ser um território de convivência e interação entre diversos povos e culturas. No entanto, desafios como desigualdade, preconceito, violação de direitos e discriminação ainda persistem, refletindo-se em diversos espaços, inclusive no ambiente de trabalho. Esses problemas exigem das organizações públicas e privadas um compromisso ativo na promoção da inclusão, no respeito às diferenças e na garantia de direitos fundamentais a todas as pessoas.

Nesse cenário, a FADESP reconhece seu papel e tem atuado de forma contínua para fortalecer um ambiente respeitoso, diverso e inclusivo. Um reflexo desse compromisso pode ser visto no *Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios (2º semestre de 2024)*, que destaca a presença de pessoas negras como maioria em nosso quadro funcional. Desse modo, nosso Programa de Integridade, a divulgação de nosso Código de Conduta e a cultura interna de *Compliance* têm sido pilares essenciais nesse processo.

Como forma de dar continuidade ao trabalho desenvolvido, consolidamos nossas diretrizes e boas práticas em um documento acessível e abrangente. Assim, é com grande satisfação que apresentamos o “Manual de Boas Práticas em Diversidade e Prevenção ao Assédio e outros tipos de Discriminação”. Este documento, aprovado pelo Conselho Diretor da FADESP, integra o nosso Programa de Integridade e reflete um esforço coletivo, resultado de um workshop interno que contou com a participação ativa dos colaboradores/colaboradoras para coleta de percepções e sugestões sobre o tema.

A elaboração do manual também foi inspirada pela campanha institucional da Universidade Federal do Pará (UFPA) “Respeito na UFPA e em todo lugar” e pela publicação da 2ª Edição do “Guia Lilás” da Controladoria-Geral da União (CGU), ambas iniciativas divulgadas no ano de 2024.

De forma objetiva, o documento reúne e socializa conceitos fundamentais, como diversidade, equidade, inclusão, além de apresentar diretrizes que devem ser seguidas

## MANUAL DE BOAS PRÁTICAS EM DIVERSIDADE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E OUTROS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO NA FADESP



no âmbito da FADESP. Inclui, também, exemplos de comportamentos que podem ser configurados como atos de assédio moral, assédio sexual ou de discriminação no contexto das relações de trabalho e divulga procedimentos para notificação de condutas inadequadas.

A proposta deste manual é divulgar e reforçar os valores e compromissos da FADESP com a diversidade, inclusão e prevenção de assédio e discriminação, orientando colaboradores/colaboradoras e parceiros para um tratamento justo e respeitoso com todas as pessoas. O documento tem como objetivo, ainda, prevenir comportamentos inadequados e oferecer suporte para notificação e acolhimento. Ao mesmo tempo, reafirmamos nosso compromisso ético e social, consolidando a FADESP como uma fundação de apoio à pesquisa na região Amazônica, que valoriza a diversidade e assume sua responsabilidade no combate ao assédio e à discriminação, contribuindo para um ambiente mais seguro, acolhedor e para uma sociedade mais justa e igualitária.

Esperamos que esse documento seja uma fonte de informação e reflexão para todas as pessoas, empresas e instituições que, direta ou indiretamente, se relacionam conosco.

**Roberto Ferraz Barreto**  
Diretor executivo da FADESP



# ÍNDICE

## 1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho

### 1.1. QUAIS PESSOAS PRECISAM DE UM OLHAR MAIS ATENTO PARA SUAS DIFERENÇAS?

## 2. POLÍTICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

### 2.1. DISCRIMINAÇÃO

### 2.2. ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

### 2.3. ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

#### 2.3.1. ASSÉDIO MORAL

#### 2.3.2. ASSÉDIO SEXUAL

## 3. PROCEDIMENTOS PARA COMUNICAÇÃO E APOIO

## 4. COMPROMISSO DA FADESP COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO

### 4.1. PAPEL DA LIDERANÇA

### 4.2. ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

### 4.3. COMPROMETIMENTO DAS INSTITUIÇÕES APOIADAS

## 5. CONCLUSÃO

**MANUAL DE**  
BOAS PRÁTICAS EM DIVERSIDADE E  
PREVENÇÃO AO ASSÉDIO  
E OUTROS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO  
**NA FADESP**



**Fadesp**  
FUNDAÇÃO DE AMPARO E DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA



# 1.

## **PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:** diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho

Diversidade, equidade e inclusão são conceitos inter-relacionados que buscam promover e incentivar a pluralidade de pessoas no ambiente de trabalho, partindo do princípio que as diferenças devem ser valorizadas e respeitadas. Apesar de estarem relacionados, os termos possuem significados próprios:





## **Diversidade:**

Refere-se à presença de diferenças individuais em um grupo, incluindo raça, cultura, identidade de gênero, idade, religião, deficiências, entre outros fatores. No Brasil, apesar de sua diversidade populacional, o mercado de trabalho ainda é marcado por disparidades, com grupos historicamente marginalizados enfrentando dificuldades para acessar e permanecer em espaços profissionais e outros grupos predominantes, como a população masculina, heterossexual e branca, com a oferta de melhores oportunidades. Para retirar esse estereótipo de que há um padrão único de pessoa, é preciso ajustar o olhar de cada um e cada uma para enxergar no outro parte da identidade que o faz uma pessoa singular.

## **Equidade:**

A equidade consiste em promover ajustes e adaptações nas regras, práticas e condições, levando em conta as especificidades e necessidades de cada grupo ou indivíduo. O objetivo é garantir que todos tenham acesso justo às mesmas oportunidades e aos mesmos direitos, considerando as diferenças existentes.

## **Inclusão:**

É a construção de um ambiente em que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, sejam valorizadas, respeitadas e tenham as condições necessárias para contribuir de forma plena em suas atividades. O grande desafio das organizações é ir além do simples reconhecimento da diversidade, criando espaços que integrem efetivamente essa pluralidade, promovendo uma cultura de respeito mútuo e inclusão.

## QUAIS PESSOAS PRECISAM DE UM OLHAR MAIS ATENTO PARA SUAS DIFERENÇAS?

**MULHERES:** especialmente em contextos onde há predominância masculina em posições de liderança. É um grupo que enfrenta desafios em relação à sobrecarga, gerência da maternidade e trabalho, credibilidade e progressão de carreira.

Pessoas **NEGRIAS:** historicamente enfrentam discriminação por sua cor de pele e possuem acesso limitado a oportunidades educacionais, econômicas e sociais.

Pessoas **INDÍGENAS:** enfrentam preconceitos por sua origem e cultura. É um grupo que tem seus direitos constantemente negligenciados.



## QUAIS PESSOAS PRECISAM DE UM OLHAR MAIS ATENTO PARA SUAS DIFERENÇAS?

Pessoas pertencentes a **POVOS TRADICIONAIS**: enfrentam discriminação por sua origem e cultura, como as pessoas ribeirinhas, quilombolas, seringueiras, entre outras. Esses grupos vivenciam a destruição dos seus territórios e têm os seus direitos violados.

Pessoas **COM DEFICIÊNCIA**: são vítimas de estigmas por parte da sociedade devido a sua condição e necessitam de adaptações no ambiente de trabalho, como acessibilidade física, digital e sensorial.

Pessoas **LGBTQIAP+**: enfrentam discriminação por sua identidade de gênero.



## QUAIS PESSOAS PRECISAM DE UM OLHAR MAIS ATENTO PARA SUAS DIFERENÇAS?

Pessoas **MIGRANTES, APÁTRIDAS E REFUGIADAS**: podem enfrentar barreiras linguísticas, culturais e dificuldades de integração no mercado de trabalho local.

**PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIOECONÔMICA**: enfrentam obstáculos para acessar educação e oportunidades iguais no mercado de trabalho.

**PESSOAS NEURODIVERSAS**: incluem pessoas com condições, como Transtorno do Espectro Autista (TEA), TDAH, dislexia, entre outras, que são estigmatizadas e podem necessitar de ajustes específicos no ambiente de trabalho para o desenvolvimento de suas atividades.





## PRÁTICAS DE INCLUSÃO

Práticas de inclusão são um conjunto de iniciativas implementadas de forma estratégica para auxiliar no desenvolvimento de um ambiente que valorize a diversidade e equidade. Essas ações fortalecem a cultura inclusiva nas organizações, impactando diretamente nas relações interpessoais e nos resultados institucionais.

## INICIATIVAS QUE PROMOVEM A DIVERSIDADE:

**- TREINAMENTOS DE SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO:** realização de workshops e formações periódicas sobre diversidade, equidade e inclusão, promovendo a conscientização e o desenvolvimento de habilidades essenciais para um ambiente respeitoso. Nesse contexto, a FADESP já promove ações educativas para sensibilizar e capacitar suas equipes.





## 1.1

- **POLÍTICAS INCLUSIVAS:** adoção de políticas explícitas de tolerância zero para comportamentos discriminatórios e disponibilização de canais seguros e confidenciais para reporte de condutas inadequadas, garantindo proteção contra retaliações. Essas políticas já são estabelecidas na FADESP, a qual mantém mecanismos seguros para receber e tratar qualquer comunicação que viole de alguma forma o Código de Conduta da Fundação.

- **RECRUTAMENTO DIVERSIFICADO:** revisão contínua de processos seletivos, com a utilização de linguagem inclusiva, critérios amplos e metodologias que favoreçam a participação de pessoas com diferentes origens, identidades e experiências. Nesse aspecto, a FADESP já aplica práticas inclusivas em seus processos seletivos, promovendo oportunidades equitativas.

- **GRUPOS DE AFINIDADE:** a criação de espaços estruturados para que colaboradores/colaboradoras, com interesses comuns ou pertencentes a grupos historicamente minorizados, possam trocar experiências, sugerir melhorias e fortalecer iniciativas inclusivas.



*A FADESP está comprometida com a promoção dessas práticas, buscando implementá-las de maneira contínua e integrada em suas atividades, projetos e nas relações com as instituições apoiadas.*



## 2. POLÍTICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

### 2.1 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação pode ser definida como o ato de distinguir, excluir, restringir ou dar preferência a pessoas ou grupo de pessoas baseadas em suas características. A 2ª edição do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU) traz a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que conceitua discriminação como sendo:

**“**Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável. **”**

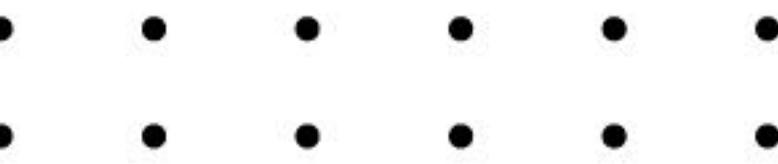
(Guia Lilás da CGU, p. 18).

No Brasil, a discriminação é proibida ainda pela Constituição Federal de 1988, que assegura igualdade de direitos e oportunidades para todos e todas. Assim qualquer ato discriminatório deve ser coibido, com tolerância zero.





## 2.2



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

## CAPACITISMO

Discriminação ou preconceito direcionado a pessoas com deficiência, baseado na suposição de que são inferiores ou incapazes, em razão de sua condição.

### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Barreiras no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência;
- Supor que pessoas com deficiência não são capazes de realizar tarefas complexas, mesmo sem avaliação, reforçando estigmas e estereótipos;
- Fazer comentários depreciativos, utilização de diminutivos para se referir à pessoa, a utilização de palavras capacitistas como “incapaz”, “retardada”, “ceguinha”, “mudinha”, entre outras;
- Falta de adaptações físicas ou tecnológicas que limitem o acesso à pessoa em aspectos relacionados ao seu local de trabalho, promovendo isolamento e/ou exclusão.

## DE OLHO NA LEI!

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) (Lei nº 13.146/2015) estabelece como crime “praticar, distinguir, restringir, excluir, impedir, induzir ou incitar discriminação da pessoa em razão de sua deficiência, seja por ação ou omissão”. A pena é de um a três de anos de reclusão e multa.

## 2.2



### ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

#### GORDOFobia

O preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas gordas.

#### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Fazer comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão;
- Barreiras em promoções, salários menores ou a falta de reconhecimento;
- Falta de acessibilidade, como mobiliário, cabines de banheiro estreitas e vestimentas obrigatórias que causam constrangimento.





## 2.2



### ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

#### ETARISMO

Preconceito ou discriminação com base na idade de uma pessoa, geralmente afetando pessoas mais velhas em processos de exclusão.

#### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade;
- Fazer comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão;
- Impedir ou desencorajar a participação em programas de desenvolvimento de carreira ou oportunidades de crescimento.

#### DE OLHO NA LEI!

O Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) prevê como crime a discriminação contra a pessoa idosa, com pena de seis meses a um ano de reclusão e multa.

## 2.2



### ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

#### DE OLHO NA LEI!

Atos de homofobia e transfobia são considerados crime, enquadrados na Lei nº 7.716/1989, conhecida como Lei do Racismo, com pena de um a três anos de reclusão e multa. É um crime imprescritível e inafiançável, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em 2019.

#### HOMOFOBIA E TRANSFOBIA

Preconceito ou discriminação direcionado, respectivamente, a pessoas homossexuais e transexuais, frequentemente expressos por meio de rejeição, hostilidade ou violência.

#### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Fazer piadas ou comentários preconceituosos sobre pessoas LGBTQIAP+;
- Insistir em usar o nome de registro de uma pessoa trans mesmo após ela solicitar o uso de seu nome social;
- Negar promoções ou não contratar pessoas trans sob o pretexto de que “não se encaixam no ambiente”;
- Ignorar ou evitar incluir colegas LGBTQIAP+ em eventos sociais ou grupos no trabalho;
- Usar a identidade de gênero como motivo para criticar constantemente o trabalho do colaborador.



## 2.2



### ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

#### MISOGINIA

Forma de discriminação caracterizada pelo ódio, desprezo ou aversão dirigida às mulheres, muitas vezes manifestada por meio de violência ou desigualdade de gênero.

#### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Oferecer salários diferentes para homens e mulheres desempenhando a mesma função;
- Fazer comentários e/ou piadas sexistas, que criem um ambiente hostil para as mulheres;
- Não contratar ou promover mulheres para cargos de chefia/liderança por motivos de gravidez ou licença maternidade.





## 2.2



### **ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:**

#### **RACISMO**

Preconceito ou discriminação com base em características como cor, raça, ascendência ou etnia, sustentado por estruturas sociais, históricas e culturais que reforçam desigualdades.

#### **EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:**

- Fazer comentários ou ofensas diretas, como o uso de apelidos pejorativos;
- Recusar a contratar ou promover colaboradores/colaboradoras com base em sua cor de pele;
- Implementar normas que possam excluir e/ou constranger algumas pessoas, como pedir que funcionários cortem ou alisem o cabelo;
- Restringir acesso a treinamentos, promoções ou outros programas de desenvolvimento profissional com base na raça ou etnia.

#### **DE OLHO NA LEI!**

O racismo é um crime imprescritível e inafiançável. A Lei nº 7.716/1989 prevê pena de um a três anos de reclusão e multa. Além disso, a Lei nº 14.532/2023 equiparou a injúria racial, que é o ato de ofender alguém em razão de sua raça, cor, etnia ou origem, também ao crime de racismo.



## 2.2



### ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E A RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

#### XENOFOBIA

Discriminação ou hostilidade contra pessoas devido à sua origem nacional ou geográfica, frequentemente alimentada por medo ou preconceito em relação a estrangeiros.

#### EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Recusar a contratar ou promover colaboradores/colaboradoras com base em sua origem étnica;
- Hostilizar ou excluir imigrantes ou refugiados/as, questionando suas competências apenas por serem estrangeiros;
- Restringir acesso a treinamentos, promoções ou outros programas de desenvolvimento profissional com base na raça ou etnia.

#### DE OLHO NA LEI!

Essa discriminação se configura como ato de racismo pela Lei nº 7.716/1989, também com pena de um a três anos de reclusão e multa.

## 2.3



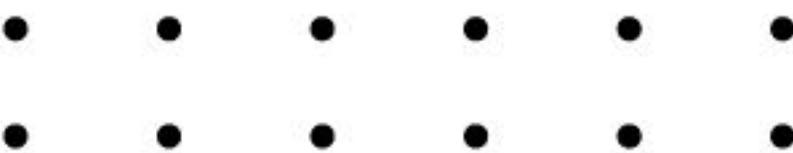
### ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

O assédio é uma forma de violência que precisa ser firmemente combatida em todos os âmbitos da sociedade, incluindo o ambiente profissional. A preocupação com a segurança e a preservação da dignidade das pessoas nos locais de trabalho é uma questão global amplamente discutida. Um exemplo disso é a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, que estabeleceu normas e diretrizes sobre assédio no trabalho.





## 2.3



### ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

#### 2.3.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza como uma conduta abusiva e repetitiva que exponha a pessoa a situações constrangedoras, humilhantes, intimidadoras ou de ameaça, manifestada por meio de palavras, gestos, exclusão social, entre outros, afetando sua saúde física e ou emocional.

A pessoa que assedia geralmente possui um sentimento de superioridade em relação à vítima e abusa de sua autoridade. Essa relação de assédio pode vir de uma hierarquia diferente da vítima, como chefe (vertical), da mesma hierarquia (entre colegas sem subordinação) ou misto (coordenado por superiores hierárquicos e colegas da mesma subordinação).

#### **EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR COMO ASSÉDIO MORAL:** (SITUAÇÕES PREVISTAS NA 2<sup>a</sup> EDIÇÃO DO GUIA LILÁS DA CGU)

- Atribuir constantemente uma carga de trabalho superior em comparação aos demais colegas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Privar do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho e sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

#### DE OLHO NA LEI!

Atos de assédio moral podem ter consequências criminais para a pessoa que assedia, caso as condutas configurem crime de lesão corporal, crimes contra a honra, discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei 7.716/1989), discriminação contra pessoa com deficiência (Lei 7.853/1989), entre outros. É ainda passível de responder de forma cível, em caso de danos morais e materiais.

## 2.3



### ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

#### O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL:

- Cobranças de trabalho e de assiduidade, desde que realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causarem situações vexatória à pessoa avaliada;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias (divergência de opiniões, desacordo em decisões).

#### 2.3.1 ASSÉDIO MORAL (CONT.)

- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecer-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Fazer comentários sugestivos sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails.





## 2.3



### ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

#### 2.3.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma forma de violência caracterizada por qualquer comportamento de natureza sexual não consentido, que cause constrangimento, intimidação ou humilhação à vítima. A 2ª edição do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU) traz a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que conceitua como uma

*“Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*  
*(GUIA LILÁS DA CGU, P. 22).*

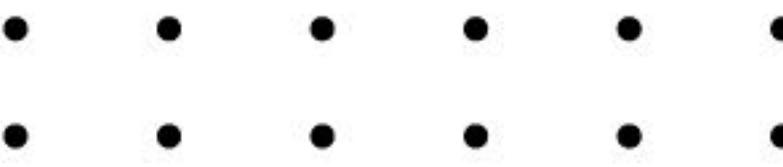
Esse tipo de violência e constrangimento pode ser realizado quando uma pessoa utiliza da sua superioridade hierárquica para praticar o ato (assédio vertical) ou entre pessoas da mesma hierarquia (assédio horizontal). Para ser considerado assédio sexual, não precisa necessariamente haver contato físico, visto que perseguições e investidas indesejadas (não consentidas) já se configuram como assédio.

É importante destacar que, diferente do assédio moral, no caso do assédio sexual, não é necessário que haja repetição ou sistematização da conduta para caracterizá-lo, basta uma ação de cunho sexual.

#### DE OLHO NA LEI!

O Código Penal brasileiro, em seu art. 216-A, tipifica como crime o assédio sexual vertical, reconhecendo como um ato de constranger alguém, com intuito de obter vantagem, valendo-se da sua superioridade hierárquica. Já o assédio sexual horizontal pode ser enquadrado como crime de importunação sexual. Em caso de danos morais e materiais decorrentes da conduta assediadora, há a possibilidade de responsabilização cível.

## 2.3



### ASSÉDIO: SEXUAL E MORAL

#### 2.3.2 ASSÉDIO SEXUAL (CONT.)

##### EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR COMO ASSÉDIO SEXUAL:

(SITUAÇÕES PREVISTAS NA 2<sup>a</sup> EDIÇÃO DO GUIA LILÁS DA CGU)

- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Ameaças - veladas ou explícitas - de represálias, como a de perder o emprego;
- Insinuações, gestos explícitos ou velados, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Envio de mensagens de texto, imagens, vídeos e/ou fotos, de caráter sexual;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Convites impertinentes e pressão para participar de “encontros” e saídas que não têm relação com as atividades de trabalho;
- Solicitação de favores sexuais e chantagem para permanência ou promoção no emprego.





# 3.

## PROCEDIMENTOS PARA COMUNICAÇÃO E APOIO

A FADESP está comprometida em garantir um ambiente seguro, ético e respeitoso para todos os/as seus/suas colaboradores/colaboradoras e parceiros. Desse modo, comunicações referentes a condutas de assédio e/ou discriminação serão acolhidas com seriedade, empatia, sensibilidade e confidencialidade.

### **O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?**

(ADAPTADO DA 2<sup>a</sup> EDIÇÃO DO GUIA LILÁS DA CGU)

1. Compartilhe o que ocorreu com uma pessoa de sua confiança. É importante que você não se isole;
2. Anote as situações que vivenciou, registrando dia, local, nome de envolvidos e testemunhas;
3. Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, áudios, e-mails, bilhetes, presentes, etc;
4. converse com pessoas que possam ter presenciado a situação/conduta (quando houver);
5. Evite ficar a sós com a pessoa em questão. Procure sempre estar na presença de outras pessoas;
6. Ao optar por comunicar/noticiar, registre o ocorrido no Canal de Comunicação da FADESP;
7. Dependendo da gravidade da situação e do nível de violência, faça também um boletim de ocorrência.



# COMO COMUNICAR/ NOTICIAR CASOS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO NA FADESP?

**MANUAL DE**  
BOAS PRÁTICAS EM DIVERSIDADE E  
**PREVENÇÃO AO ASSÉDIO**  
E OUTROS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO  
**NA FADESP**



## **Importante reforçar!**

Os dados noticiados serão mantidos de forma confidencial e sigilosa. A identidade da pessoa noticiante e seus dados pessoais serão preservados, nos termos da Política de Proteção de Dados Pessoais, bem como os anexos juntados. Além disso, é garantida a proteção contra qualquer forma de retaliação, assegurando que a pessoa noticiante não sofrerá prejuízos ou represálias por ter realizado uma comunicação de boa-fé.

1. A FADESP, por meio de seu Programa de Integridade, oferece um Canal de Comunicação para receber qualquer informação relevante sobre condutas de seus colaboradores/colaboradoras e parceiros, incluindo situações de assédio e discriminação. O canal pode ser acessado pelo caminho: portal da FADESP – Compliance – Noticie – Acesse o formulário, ou diretamente no link:

**[https://portalfadesp.org.br/?page\\_id=42583](https://portalfadesp.org.br/?page_id=42583)**

2. Ao acessar a página do canal, preencha as informações solicitadas no formulário: nome da pessoa noticiante, e-mail para contato, contato telefônico, detalhamento da notícia e informação de quais colaboradores/colaboradoras da FADESP estão relacionados à situação/notícia. Destacamos que o Canal de Comunicação garante a confidencialidade e estimula que a pessoa noticiante se identifique, com o objetivo de permitir que o Comitê de Ética possa avaliar a notícia com maior qualidade.

3. Caso tenha documentos relacionados à situação narrada, que possam subsidiar a verificação, anexe ao formulário.

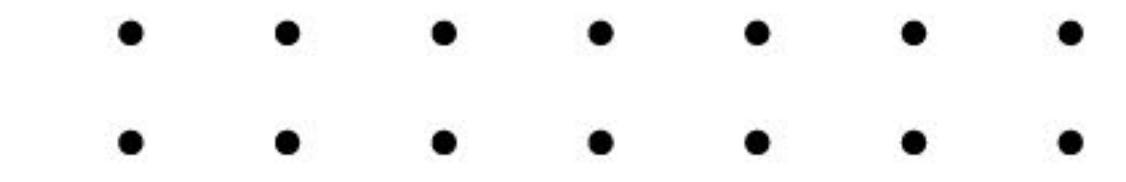
4. Leia e dê o aceite no Termo de Consentimento. Em seguida, clique em enviar.



# PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM COMETE VIOLAÇÕES

Ao receber a comunicação no canal, a FADESP adota um protocolo que consiste nos seguintes passos:

1. A Assistente Externa de Compliance da FADESP fará a leitura da comunicação e verificará se há informações mínimas suficientes para iniciar uma investigação. Se não houver, entrará em contato com o/a comunicante (se possível) para solicitar mais detalhes. A possibilidade de contato, pode ocorrer via e-mail cadastrado no sistema.
2. Caso se entenda que a situação deve ser investigada, é iniciado um procedimento junto ao Comitê de Ética da FADESP para reunir evidências que confirmem os fatos e identifiquem indícios mais claros sobre a autoria. Esse processo também avalia se há base para aplicar uma punição disciplinar à pessoa envolvida.
3. Ao final do procedimento investigativo, o Comitê de Ética poderá sugerir à Diretoria Executiva sugestões de sanções de natureza disciplinar à pessoa noticiada, caso se conclua que houve conduta inapropriada.
4. A Diretoria Executiva da FADESP será responsável pela deliberação do caso. No entanto, em casos de assédio ou discriminação, a Fundação adota uma postura de tolerância zero, reafirmando seu compromisso em combater essas práticas.



## Importante reforçar!

Os dados noticiados serão mantidos de forma confidencial e sigilosa. A identidade da pessoa noticiante e seus dados pessoais serão preservados, nos termos da Política de Proteção de Dados Pessoais, bem como os anexos juntados. Além disso, é garantida a proteção contra qualquer forma de retaliação, assegurando que a pessoa noticiante não sofrerá prejuízos ou represálias por ter realizado uma comunicação de boa-fé.





# 4.

## **COMPROMISSO DA FADESP COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO**

Assegurar um ambiente de trabalho diverso, seguro e acolhedor na FADESP e em todas as localidades onde a Fundação atua, requer o engajamento de todas as pessoas, empresas e instituições que, direta ou indiretamente, se relacionam com a Fundação. Por isso, é importante que todos e todas conheçam os nossos compromissos:

### **COMPROMISSOS DA FADESP**

#### **1. Fomentar um ambiente de respeito e confiança**

Garantir que as interações entre colaboradores/colaboradoras, membros das instituições apoiadas, prestadores de serviço, parceiros, fornecedores e beneficiários de nossos projetos sejam marcadas por respeito às diferenças e valorização da singularidade de cada indivíduo, fortalecendo a confiança nas relações.

#### **2. Promover a diversidade e a inclusão em nossos projetos e parcerias**

Assegurar que a diversidade da região amazônica esteja refletida nas nossas equipes e projetos, respeitando as características culturais, sociais e ambientais das comunidades e instituições com as quais nos relacionamos.





# 4.

## **COMPROMISSO DA FADESP COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO**

A FADESP está comprometida em garantir um ambiente seguro, ético e respeitoso para todos os/as seus/suas colaboradores/colaboradoras e parceiros. Desse modo, comunicações referentes a condutas de assédio e/ou discriminação serão acolhidas com seriedade, empatia, sensibilidade e confidencialidade.

### **3. Estabelecer processos livres de preconceitos**

Desenvolver e implementar políticas e práticas organizacionais que assegurem equidade, desde o recrutamento de talentos até a execução de projetos, eliminando qualquer forma de discriminação.

### **4. Praticar tolerância zero a preconceito, discriminação e assédio**

Reforçar uma postura de tolerância zero contra qualquer comportamento de colaboradores, membros das instituições apoiadas, prestadores de serviços, parceiros e/ou fornecedores que promova preconceito, discriminação ou assédio.



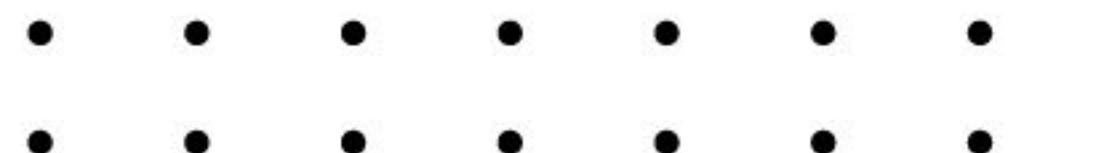
## 4.1 PAPEL DA LIDERANÇA



### ATITUDES ESPERADAS:

A liderança na FADESP, composta pela Diretoria Executiva, Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Coordenadores, desempenha um papel essencial no cumprimento dos compromissos da Fundação com a diversidade, equidade e inclusão. Cabe a esses/essas líderes a responsabilidade de promover uma cultura organizacional que valorize as diferenças e atue de forma incisiva contra condutas inadequadas, servindo como exemplo de ética e respeito a serem seguidos.

- 1. Promover um ambiente de respeito e igualdade:** liderar pelo exemplo, demonstrando respeito nas interações com todos, sejam pares, subordinados ou superiores.
- 2. Utilizar critérios éticos na escolha de parceiros, fornecedores e prestadores de serviço:** priorizar empresas e profissionais que demonstrem compromisso com práticas inclusivas e respeito aos direitos humanos.
- 3. Criar e atualizar políticas de inclusão na FADESP:** elaborar conjuntamente políticas e ações que promovam a diversidade e inclusão.
- 4. Desenvolver comunicação respeitosa:** praticar a escuta ativa e valorizar as contribuições de todos os colaboradores; não utilizar tons autoritários ou atitudes que possam constranger ou desvalorizar os profissionais.
- 5. Apoiar e encaminhar denúncias de assédio ou discriminação:** estar disponível para ouvir colaboradores que relatam comportamentos inadequados, garantindo confidencialidade e ação responsável, além de encaminhar notícias dessa natureza ao Canal de Comunicação da FADESP.
- 6. Realizar autocritica:** analisar e avaliar os próprios atos e comportamento de forma construtiva, verificando pontos de mudanças e melhoria.



## 4.2. ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES



### O QUE ESPERAMOS DOS NOSSOS COLABORADORES?

A participação ativa e o engajamento contínuo dos colaboradores são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho pautado pela ética, respeito e igualdade. Ao seguir os compromissos da FADESP, nossos colaboradores fortalecem a cultura da Fundação e contribuem para um espaço de trabalho mais saudável.

- 1. Conhecimento do Código de Conduta e das Políticas de Compliance:** é dever de todo colaborador ler e se apropriar do Código de Conduta da FADESP, bem como, de suas políticas.
- 2. Adoção de comportamentos responsáveis e respeitosos:** cabe a cada colaborador e colaboradora contribuir para a construção de um ambiente livre de preconceitos, promovendo interações pautadas no respeito e na empatia.
- 3. Comunicar situações de assédio e discriminação:** comunicar comportamentos inadequados, por meio do Canal de Comunicação da FADESP e incentivar boas práticas no cotidiano.
- 4. Participação nas ações realizadas pela FADESP:** é importante que todos/todas participem de treinamentos e iniciativas de inclusão promovidas pela Fundação.



## 4.3. COMPROMETIMENTO DAS INSTITUIÇÕES APOIADAS<sup>1</sup>

A relação da FADESP com as instituições apoiadas é essencial para disseminar práticas inclusivas e fortalecer a diversidade nos projetos que são geridos pela Fundação. Cada instância dessas instituições tem um papel importante:

1. Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia (CENSIPAM), Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), Instituto Evandro Chagas (IEC), Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA), Instituto Federal do Pará (IFPA), Museu Paraense Emílio Goeldi, Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) e Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Parque Estação Biológica (EMBRAPA).

### ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES APOIADAS:

As administrações superiores das instituições apoiadas atuam na manutenção e no fortalecimento de políticas e práticas de inclusão, servindo como exemplo e referência para suas equipes e parceiros. A FADESP busca alinhar suas políticas às boas práticas já desenvolvidas por essas instituições, promovendo uma colaboração mútua para a construção de ambientes mais diversos, inclusivos e respeitosos.

### ATITUDES ESPERADAS:

1. Auxiliar e estimular a implantação de medidas e políticas junto a FADESP;
2. Alinhar procedimentos quando casos forem gerar repercussões nas instituições apoiadas e na FADESP;
3. Realizar ações conjuntas de sensibilização e capacitação.



## 4.3. COMPROMETIMENTO DAS INSTITUIÇÕES APOIADAS<sup>1</sup>

### LÍDERES DE PROJETOS:

Os/As líderes de projetos atuam como coordenadores/coordenadoras no âmbito de suas atividades, liderando equipes e se relacionando diretamente com a FADESP, por isso espera-se comportamentos e condutas positivas, de respeito e cordialidade. Devem ser responsáveis por implementar práticas que assegurem a equidade e o respeito às diversidades nas equipes e nas comunidades atendidas.

### ATITUDES ESPERADAS:

- 1. Promover um ambiente de respeito e igualdade:** liderar pelo exemplo, demonstrando respeito nas interações com bolsistas e com os membros da FADESP que são responsáveis pela gerência dos projetos.
- 2. Utilizar critérios éticos na escolha de parceiros, fornecedores e prestadores de serviço:** priorizar empresas e profissionais que demonstrem compromisso com práticas inclusivas e respeito aos direitos humanos.
- 3. Desenvolver comunicação respeitosa:** praticar a escuta ativa e valorizar as contribuições da equipe de pesquisa e dos colaboradores da FADESP; não utilizar tons autoritários ou atitudes que possam constranger ou desvalorizar os profissionais.
- 4. Apoiar e encaminhar notícias de assédio ou discriminação:** estar disponível para ouvir relatos de comportamentos inadequados, garantindo confidencialidade e ação responsável, além de encaminhar as notícias dessa natureza ao Canal de Comunicação da FADESP.
- 5. Realizar autocrítica:** analisar e avaliar os próprios atos e comportamento de forma construtiva, verificando pontos de mudanças e melhorias.





## 5. CONCLUSÃO

Com o **“Manual de Boas Práticas em Diversidade e Prevenção ao Assédio e outros tipos de Discriminação”**, a FADESP reafirma seu compromisso com a diversidade e com a criação de um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo. Entretanto, esse caminho só será possível com a participação ativa de gestores, colaboradores, empresas parceiras e membros das instituições apoiadas. Assim, convidamos a todos e todas a desempenharem suas ações e atividades com compromisso, ética e respeito.

### REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2<sup>a</sup> edição. 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf).

Acesso em: 03 dez. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Respeito na UFPA e em todo lugar: Orientações para prevenção e enfrentamento a todas as formas de assédio, violência e discriminação na UFPA. 2024. Disponível em: <https://ufpa.br/campanha-respeito-na-ufpa-e-em-todo-lugar/>. Acesso em: 03 dez. 2024.



**Fadesp**  
FUNDAÇÃO DE AMPARO E DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA