



Olá, Prazer
Somos

LIVRE 
DE ASSÉDIO



Somos uma plataforma especializada no enfrentamento ao assédio moral, virtual e sexual, que oferece capacitação, tecnologia, metodologia e suporte humanizado para construir ambientes saudáveis e seguros, reduzindo riscos legais e impulsionando transformação cultural nas organizações e na sociedade.



CAPACITAÇÃO
+POLÍTICAS
+PROCOLOS
+COMUNICAÇÃO
0



CULTURA DE RESPEITO
ENGAJAMENTO E RETENÇÃO
SAÚDE E BEM ESTAR
REDUÇÃO DE TURNOVER E RISCOS
TRABALHISTAS
RESPONSABILIDADE SOCIAL (ESG)

Olá!

Prazer, sou

Ana Addobbati

Fundadora e CEO da Livre de Assédio

Vice-presidente da AAPSA , organização de RH com mais de 60 anos no País

Conselheira em iniciativas globais: Civicus Global Alliance, Fair Share of Women Leaders e One Future Collective

Ex-CEO da Viven e do Social Good Brasil

Ganhou o prêmio internacional Epic Awards, na categoria Women Inspiring Women 2023, na Espanha

Co-autora do volume 2, do livro Uma sobe puxa a outra.





AUTORIDADE NO TEMA

A Livre de Assédio foi fundada por Ana Addobbati, uma especialista renomada e figura reconhecida no campo dos direitos de gênero e das minorias



Na sanção da Lei Federal 14.786/2023 foi porta-voz do movimento de mulheres no posicionamento do grupo frente a imprensa.

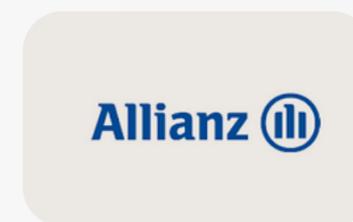
Em 2023, a Livre assinou, em conjunto com o MP/SP e Ministério do Trabalho, o Pacto “Aqui ninguém se cala”, sendo a principal articuladora com a iniciativa privada, incluindo patrocinadores de eventos, trazendo assim apoio e comprometimento para o cumprimento da lei.



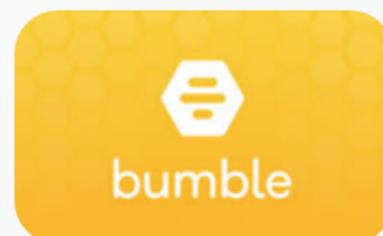
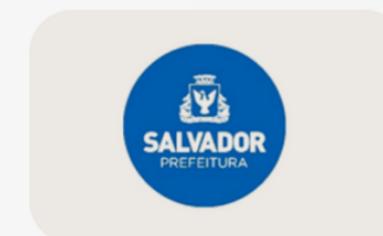


**FOMOS PIONEIRAS
EM DESENVOLVER PROTOCOLOS
E MECANISMOS
DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO. ISSO
NOS LEVOU A ATUAR EM
CONJUNTO COM O PODER
PÚBLICO.
HOJE TEMOS PLATAFORMAS DE
TECNOLOGIA PARA AMPLIAR O
IMPACTO DAS AÇÕES E PROMOVER
EDUCAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO.**

NOSSOS CLIENTES



PARCEIROS PARA EXPANDIR O IMPACTO





**Já impactamos mais de
1 Milhão de pessoas
no Brasil!**

Quando a
cultura de respeito é
ESTRATÉGICA
para o negócio?

LIVRE DE ASSÉDIO



O ASSÉDIO no ambiente de trabalho é prejudicial a produtividade e ao bem estar dos colaboradores.

Após a pandemia, aumentou o número de casos de afastamento por causa de stress gerado por assédio no trabalho

Fonte: Instituto Patrícia Galvão

72% das pessoas que se declaram trans e bissexuais foram vítimas de assédio no trabalho.

Fonte: Instituto Patrícia Galvão

Membros da comunidade sofrem o dobro de casos de assédio moral comparados com profissionais heterossexuais

Fonte: Pesquisa realizada pela ONG Todxs

Entre 2019 e 2023, as denúncias de assédio no Brasil cresceram significativamente

Entre 2019 e 2021 triplicaram. Em 2022 o MPT registrou 8.508 denúncias de assédio moral e sexual. Até julho de 2023, já haviam 8.458 denúncias, quase igualando o total de 2022 e as denúncias de assédio sexual dobraram de 393 em 2022 para 831 em 2023.

Esse aumento reflete maior conscientização e novos mecanismos de denúncia.

Fonte: SindiPetro-LP e VoceRH



ESSES TEMAS IMPORTAM?



**Fortalecimento da Cultura
Organizacional**



Capacitação e Engajamento



**Reputação e experiência
Do colaborador**





REDE DE HOTÉIS MELIÁ BRASÍLIA

Uma mudança de cultura
no Turismo

RESULTADO DA AÇÃO:

Diminuição de Turnover
mensal de 25% para 4%
**Protocolos usando
plataformas digitais**

OPORTUNIDADES :

**COMO INICIAR A
INTEGRAÇÃO DO
TEMA À VISÃO
ESTRATÉGICA DO
NEGÓCIO DE FORMA
MAIS EFICIENTE**

O TEMA DIVERSIDADE QUANDO BEM ESTRUTURADO E VISTO COMO ESTRATÉGICO ALAVANCA REPUTAÇÃO E DIMINUI RISCOS

- > CASO DE RACISMO NO CARREFOUR EXPÕE FRAGILIDADES DA EMPRESA
- > ESCÂNDALO NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL IMPACTA O SETOR E INFLUENCIA MUDANÇA DO PERFIL DA LIDERANÇA
- > FUNDOS COMEÇAM A COBRAR TRANSPARÊNCIA E RESULTADOS – INDICE IDIVERSA B3

A B3 tem dado passos importantes em relação à diversidade e inclusão. Lançou o IDIVERSA B3 em agosto de 2023, o primeiro índice na América Latina a combinar critérios de gênero e raça para selecionar empresas. O IDIVERSA mede a representatividade de mulheres, negros e indígenas nas companhias, incentivando a inclusão em cargos de alta liderança. Esse índice inclui 79 ativos de 75 empresas que se destacam nessa temática, e serve também como uma ferramenta de investimento focada em diversidade, parte da agenda ESG da B3. Além disso, a B3 está em vias de implementar uma política que exigirá que todas as empresas listadas tenham pelo menos uma mulher e um membro de grupo sub-representado (como negros, indígenas, LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência) em seus conselhos de administração ou diretorias estatutárias até 2025.

A photograph of three diverse businesswomen standing in an office environment. They are all smiling and have their arms crossed. The woman on the left has curly dark hair and is wearing a dark green long-sleeved top. The woman in the center has long blonde hair and is wearing a light green blazer over a white shirt. The woman on the right has braided hair and is wearing a grey blazer over a white top. The background shows office chairs and a desk, with a soft green tint overlaid on the entire image.

**EXPECTATIVA DA SOCIEDADE OU
EXTERNALIDADE DO NEGÓCIO**

O ASSÉDIO nas empresas impacta, além das pessoas, os negócios, a marca e a reputação.

DIREITOS

[Curtir 0](#) [Postar](#)

Em 2023, o Ministério Público do Trabalho viu crescer vertiginosamente as denúncias de assédio moral e sexual no Brasil. A entidade recebeu, de janeiro a julho, 8.458 denúncias em todo o país. O número representa quase a mesma quantidade do total de denúncias do ano passado inteiro, de 8.508 denúncias. A maior parte das denúncias é de assédio moral, mas os números de assédio sexual preocupam ainda mais.



Entre 2019 e 2021 as denúncias de assédio no Brasil triplicaram. Em 2022 o MPT registrou 8.508 denúncias de assédio moral e sexual. Até julho de 2023, já haviam 8.458 denúncias. As denúncias de assédio sexual dobraram de 393 em 2022 para 831 em 2023. Esse aumento reflete maior conscientização e novos mecanismos de denúncia. (Fonte: SindiPetro-LP)

Caixa é condenada e fecha acordos de ao menos R\$ 14 milhões após caso Pedro Guimarães

A cifra, no entanto, pode subir substancialmente a partir de um processo movido pela bancária Edneide Lisboa, viúva do ex-diretor de Controles Internos



Resource Centre

[Latest News](#) [Companies](#) [Big Issues](#) [From Us](#) [Blog](#) [Donate](#) [About Us](#) [Subscribe for Updates](#) [Show all languages](#)

Home / Latest News / Allegations of sexual harassment ...

27 Jun 2017 Story

Allegations of sexual harassment & gender discrimination against Uber lead to company-wide investigation

India, United States of America

Successive sexual harassment and gender discrimination claims against Uber led to a full-scale probe into the company's treatment of its female

O ASSÉDIO no ambiente de trabalho é prejudicial à produtividade e à saúde mental.

Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%

Dados do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2023, foram concedidos 288.865 benefícios

Dados do Ministério da Previdência Social mostram que em 2023 ocorreu um **aumento de 38% nos benefícios** por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais, em relação a 2022. (Fonte: Valor Econômico e Ministério da Previdência Social)

ADP Research

Topics Reports Data Lab Main Street Macro Media Events About

All Research Topics / Workforce / People at Work 2023: A Global Workforce View / People at Work 2023: A Global Workforce View

People at Work 2023: A Global Workforce View

O estudo indicou que 68% dos trabalhadores globais e 65% dos brasileiros se sentem confortáveis em conversar sobre saúde física, enquanto 64% globalmente e 63% no Brasil afirmam o mesmo em relação à saúde mental. No entanto, **43% dos brasileiros acreditam que seus gestores não estão preparados para tratar questões de saúde mental sem julgamento** (Fonte: ADP Research Institute).

Epidemia de doenças mentais está ligada a assédio em ambiente de trabalho, diz Claudia Sender

Para conselheira, questões contemporâneas de compliance e integridade abarcam ambiente de trabalho livre de assédio, inteligência artificial, corrupção verde e mais incentivos do que punições ao setor privado

Beatriz Bulla

Saúde mental é um dos temas de preocupação de especialistas em integridade e compliance dentro das 20 maiores economias do mundo. O empresariado tem se preocupado com o aumento dos casos de **depressão e ansiedade**. Segundo a executiva **Claudia Sender**, conselheira de empresas como **Gerdau e Embraer** e ex-CEO da **Latam**, é tarefa dos países e das empresas garantir um ambiente de trabalho livre de assédio para tentar diminuir o tamanho deste problema.



Claudia Sender, conselheira da Gerdau, Embraer, Telefônica e Holcim e ex-CEO da Latam
Foto: Divulgação/B20 / Estadão



GOVERNANÇA



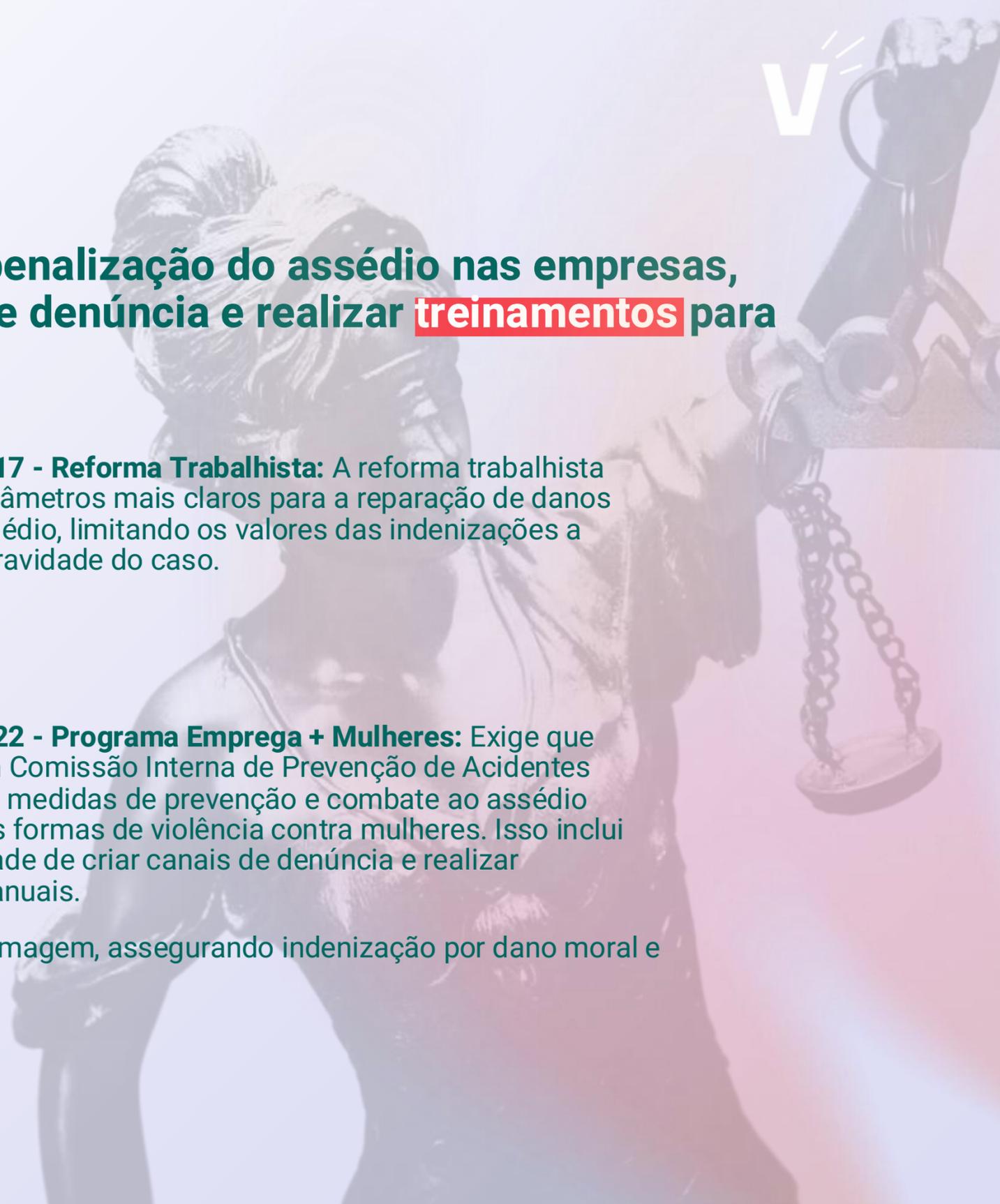
LEIS E REGULAMENTAÇÕES



Estabelecem mecanismos claros de prevenção, combate e penalização do assédio nas empresas, obrigando-as a adotar **políticas de prevenção**, criar canais de denúncia e realizar **treinamentos** para evitar esse tipo de violência no ambiente corporativo.

- ✦ **Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940) Artigo 216-A:** Tipifica o assédio sexual no ambiente de trabalho como crime, prevendo pena de detenção de 1 a 2 anos. O crime ocorre quando alguém, em posição hierárquica superior ou com influência, constrange uma pessoa com o intuito de obter favorecimento sexual.
- ✦ **Lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista:** A reforma trabalhista estabelece parâmetros mais claros para a reparação de danos morais por assédio, limitando os valores das indenizações a depender da gravidade do caso.
- ✦ **Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** Ratificada pelo Brasil, a Convenção 190 da OIT reconhece o direito a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Define assédio como qualquer comportamento que cause dano físico, psicológico, sexual ou econômico aos trabalhadores.
- ✦ **Lei 14.457/2022 - Programa Emprega + Mulheres:** Exige que empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) adotem medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência contra mulheres. Isso inclui a obrigatoriedade de criar canais de denúncia e realizar treinamentos anuais.
- ✦ **Constituição Federal Artigo 5º, X:** Garante o direito à intimidade, vida privada, honra e imagem, assegurando indenização por dano moral e patrimonial em casos de assédio.

V

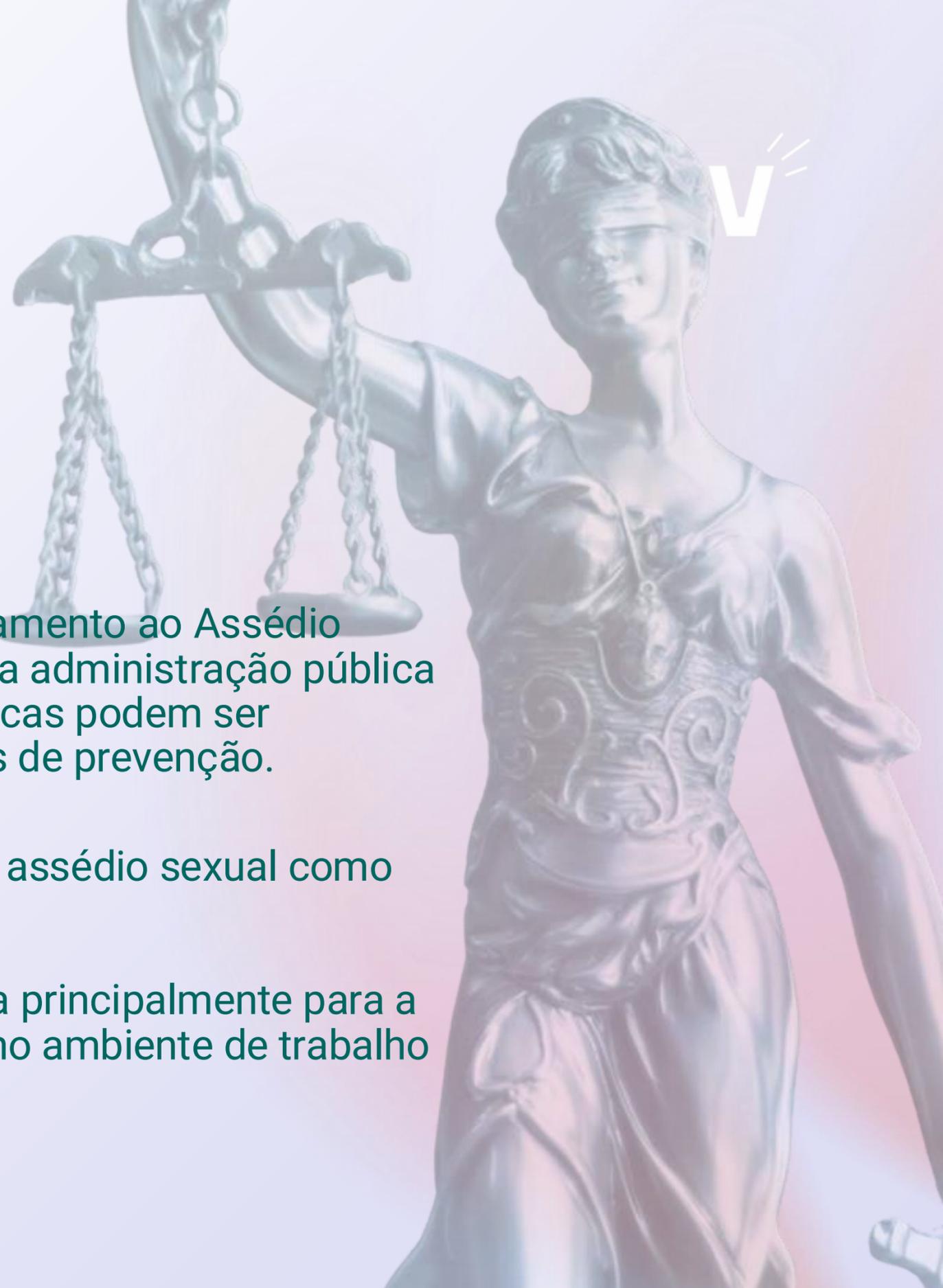


LEIS E REGULAMENTAÇÕES



✦ MPT

- ✦ **Lei 14.540/2023:** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e outros crimes contra a dignidade sexual no âmbito da administração pública direta e indireta. Embora focada no setor público, muitas práticas podem ser replicadas no setor privado, como canais de denúncia e ações de prevenção.
- ✦ **Lei 10.224/2001** Alterou o Código Penal, incluindo o crime de assédio sexual como conduta tipificada no ambiente de trabalho.
- ✦ **Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)** Embora seja voltada principalmente para a violência doméstica, tem sido usada para proteger mulheres no ambiente de trabalho em casos de violência psicológica ou assédio.





É **obrigação** da

empresa evitar

o assédio!

NR -1

Brasil, o país mais ansioso do mundo

Antes mesmo da pandemia, o DataSus já mostrava que afastamento por conta da depressão eram o maior motivo de pagamento de auxílio-doença, excluindo acidentes de trabalho, seguidos de transtornos ligados à ansiedade.

Cerca de 18,6 milhões de brasileiros, ou 9,3% da população, convivem com o transtorno de ansiedade, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)



A NR-1 OFERECE TER PROGRAMAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO UMA EVIDENCIA CONCRETA DE QUE A EMPRESA CUIDA DA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR.

OU SEJA, SERVE PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS.



PALESTRA NÃO É PROGRAMA

ESG



Ambiental: mais inclusão, mais segurança, impacto positivo na saúde mental, maior engajamento, menor absenteísmo na equipe



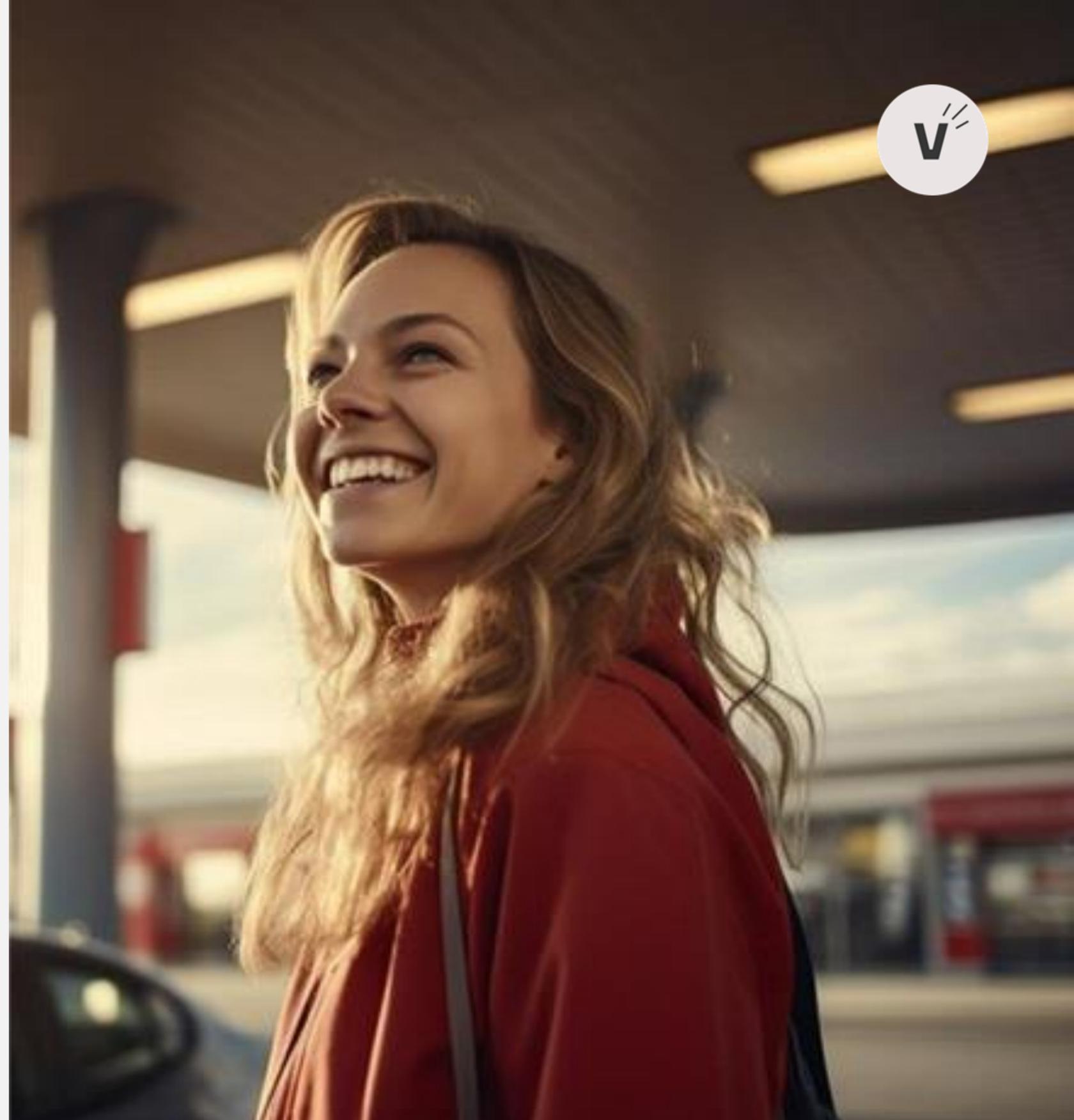
A violência contra mulheres é um problema estrutural que demanda esforços coletivos e ações estratégicas para ser combatido.

As empresas podem exercer um papel fundamental nesse processo, ao promover ambientes de trabalho seguros e atuar como agentes transformadores na sociedade.

LIVRE
DE ASSÉDIO

PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHER SANCIONADO

- Empresas obrigadas a treinar anualmente a equipe contra o assédio sexual, CIPA passa a se chamar Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio, canal isento de denúncias;
- Selo Empresa Amiga da Mulher;
- Empregabilidade de mulheres vítimas de violência doméstica.



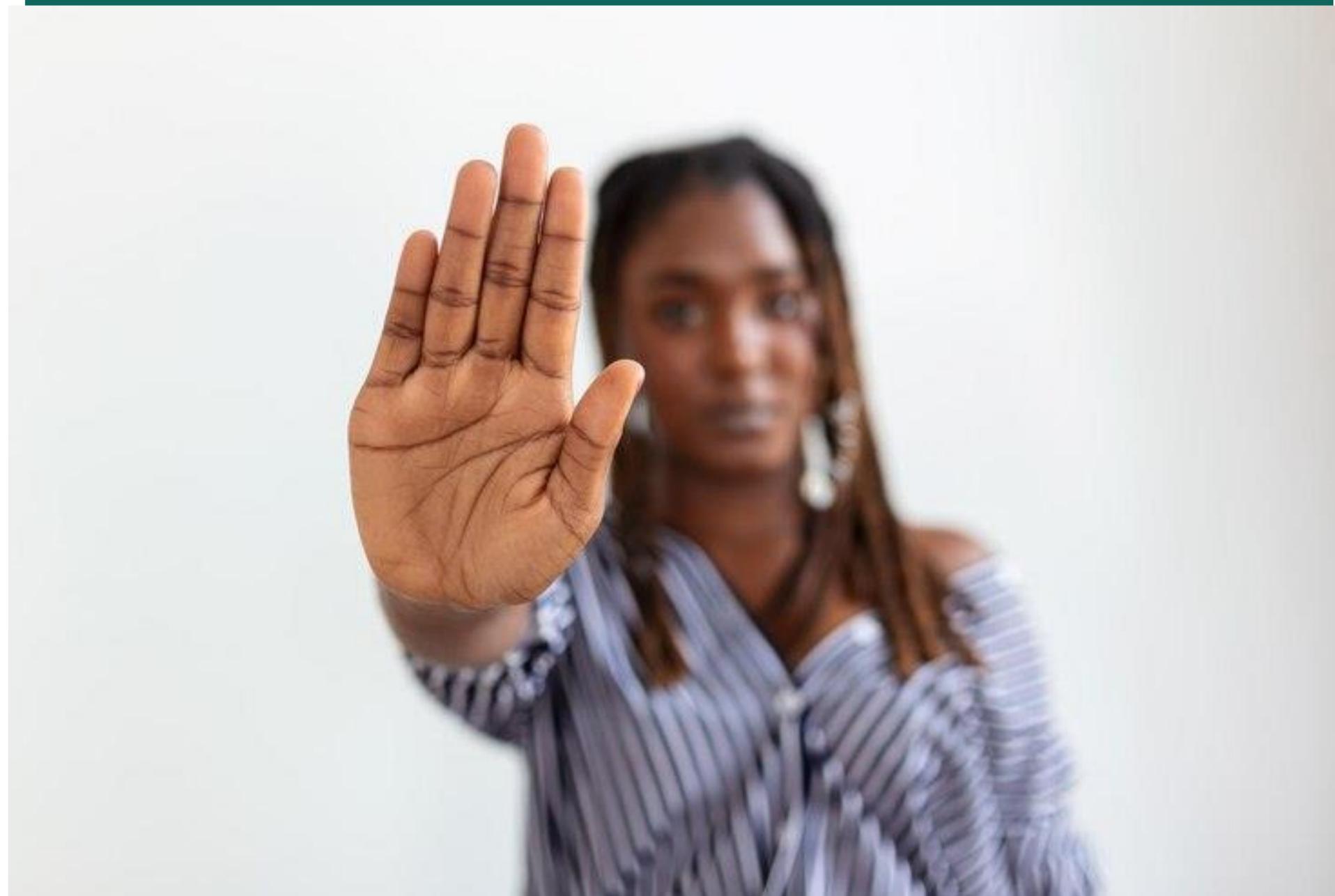
Alguns dados que gritam a urgência de cuidarmos desse tema:

A cada 1 segundo uma mulher é assediada no Brasil

Fonte: Relógio da Violência do Instituto Maria da Penha

Aumentaram as denúncias de racismo nas delegacias do Brasil em 2023

Fonte: Fórum Nacional de Segurança





1 a cada **6** mulheres pede demissão quando sofre assédio antes de denunciar porque não acredita que o seu empregador fará algo a respeito.

Fonte: Think Olga

72% das pessoas que se declaram trans e bissexuais foram vítimas de assédio no trabalho.

65% dos membros da comunidade LGBTQ1+ sofrem discriminação no trabalho e **28%** foram vítimas de

Fonte: Instituto Patrícia Galvão

A maioria das vítimas de assédio ganha até 4 salários mínimos e são negras.

Fonte: THINL OLGA & Gênero e Número

O assédio
expulsa do
mercado de
trabalho quem
já é
vulnerável.



E isso tem
impacto na
sua empresa.





TIM é reconhecida como uma das empresas mais diversas e inclusivas do mundo pelo quarto ano consecutivo, conquistando a 2ª posição global no FTSE Russell D&I Index em 2024



PROGRAMA REFERÊNCIA + 8 MIL PESSOAS TREINADAS

TIM E PROGRAMA RESPEITO GERA RESPEITO

Código de ética, governança e programa *crash* para combater o assédio, o bullying e a discriminação.

Jornada de treinamento em todos os níveis da liderança, operacional e varejo, com trilha de sustentação estratégica.

Microlearning e políticas customizadas para o varejo.

Turnover reduzido atrelado à alavancagem na qualidade de vida dos colaboradores.

Além de consultora, Ana é o rosto e palestrante anfitriã do programa de combate à violência de gênero da TIM “Papo de Respeito”



CAMINHO DELAS



O CAMINHO DELAS
EVOLUIU E AGORA
AS LOJAS DA TIM
VÃO VIRAR UMA REDE
DE APOIO PARA TODAS.





Segundo o IBGE, mais de 51% dos lares tem como principal provedor uma mulher

LIVRE
DE ASSÉDIO

SIGA-NOS NAS REDES:

INSTAGRAM: @LIVREDEASSÉDIO

LINKEDIN : @LIVRE-DE-ASSÉDIO

WWW.LIVREDEASSEIDIO.COM.BR

