



CARTILHA DE
**Prevenção e Combate
à Infração Laboral**



Vamos juntos tornar o nosso ambiente de trabalho sadio e livre de abusos?

Você sabia que manter um ambiente de trabalho, virtual ou presencial, sadio, com respeito à diversidade, estímulo ao aprendizado e desafios motivadores, pode contribuir para o desenvolvimento das pessoas em uma organização e torná-las ainda mais produtivas?

Não? Então te apresentamos a **Cartilha de Prevenção e Combate à Infração Laboral**, elaborada pela **Vibra Energia** para esclarecer e nivelar o conhecimento sobre os conceitos e o nosso compromisso com a garantia de direitos e deveres de todos os colaboradores e colaboradoras.

Acreditamos que a principal forma de prevenir a ocorrência de casos de abusos no ambiente de trabalho é a informação. Buscar que todos saibam o que é infração laboral, assédios e exemplos de condutas não aceitáveis no ambiente de trabalho contribui reduzir e eliminar ocorrências.



O que vou encontrar nesta cartilha:



- 1 O que é infração laboral.
- 2 O que é assédio moral.
- 3 O que é assédio sexual.
- 4 Outros tipos de infração laboral.
- 5 Condutas que não são infração laboral.
- 6 Como posso denunciar?
- 7 Legislação.



1 O que é infração laboral?



A infração laboral se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminatórias, humilhantes e constrangedoras, decorrentes das relações de trabalho, ou seja, por parte de colegas de trabalho, líderes, clientes ou outras pessoas com as quais o indivíduo tenha contato devido ao seu trabalho, e que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

Conforme nosso Código de Conduta Ética, a Vibra veda qualquer prática de infração laboral. Se constatada, tal prática pode e deve ser denunciada em nosso Canal de Ética.

Quais os impactos da infração laboral?

1. Bem-estar dos funcionários:

A infração laboral afeta profundamente a saúde mental dos colaboradores, podendo causar estresse, ansiedade, depressão, crises de pânico, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, irritação constante e até cogitação de suicídio. A repetição dessas situações prejudica a autoestima e a autoconfiança, levando ao sentimento de inferioridade. Além disso, a insegurança e a falta de respeito reduzem a satisfação no trabalho, comprometendo o engajamento e a concentração dos funcionários.

2. Relações interpessoais:

A violência gera conflitos entre colegas, aumenta a tensão e dificulta a colaboração e o trabalho em equipe. Também pode criar desconfiança, prejudicando a comunicação e o ambiente de trabalho.

3. Produtividade:

A presença de violência no ambiente de trabalho diminui a moral e a motivação das pessoas, cria um ambiente de medo e ansiedade, e pode tornar o local de trabalho hostil. Isso prejudica o processo de aprendizagem, dificulta o compartilhamento de conhecimento e reduz a capacidade de inovação e satisfação profissional.

4. Para a empresa:

- Prejuízo à imagem da organização ou empresa perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade das vítimas;
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

2 O que é assédio moral?



De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, é a **exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho**, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

A Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) define “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. Contudo, a convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por:

ESCRITO

ATOS E GESTOS

FALAS

COMPORTAMENTOS

Podem trazer danos à **personalidade**, à **dignidade** ou à **integridade física e psíquica** de uma pessoa, colocando a **saúde em risco** e prejudicando o **ambiente de trabalho**.

Quais as características do assédio moral?

Condutas repetitivas do ofensor que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outra pessoa, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.



Prática reiterada, violência sistemática e que se prolonga pelo tempo.



Atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor.



Desestabiliza a vítima emocionalmente e degrada o meio ambiente de trabalho

Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre pessoas de **nível hierárquico diferentes**, geralmente envolvendo líderes e liderados(as), e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente

Os(as) líderes aproveitam de sua condição de **autoridade** para pôr o(a) colaborador(a) em situações **desconfortáveis**.

Ex.: Líder atribui metas inatingíveis e tarefas impossíveis, desconsiderando ponderações do(a) colaborador(a).

Ascendente

- ➔ **Ações ou omissões** para “boicotar” um(a) novo(a) líder;
- ➔ **Indiretas frequentes** e diante de colegas;
- ➔ **Chantagem** visando a uma promoção.

Ex.: A pessoa sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do(a) líder e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc.)

Assédio Moral Horizontal

Ocorre entre pessoas que encontram-se **no mesmo nível hierárquico**.

É um comportamento que pode ser instigado pelo clima de **competição** exagerado entre colegas de trabalho.

O(a) assediador(a) promove liderança negativa perante os(as) que fazem intimidação ao(à) colega, **conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis**.

Ex.: Colaborador(a) dissemina notícias falsas sobre outro colaborador(a), causando-lhe prejuízos à imagem e reputação profissional.

Assédio Moral Misto

Consiste na **acumulação** do assédio moral **vertical** e do **horizontal**: a pessoa é assediada pelo(a) líder e por colegas de trabalho.

Em geral, a iniciativa da agressão começa com uma pessoa, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Ex.: Líder determinada que um(a) integrante da equipe exerça poder de coordenação a um(a) colega em igual posição, de modo a estimular o embate, o controle e a competição entre este e o assediado.



Condutas inadequadas **isoladas**, não são configuradas como assédio moral.



Não confunda o correto exercício do **poder disciplinar** com assédio moral ou violência no trabalho.

Assédio Moral Institucional

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

A própria pessoa jurídica é também autora da agressão, por meio de seus(suas) administradores(as), utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade, criando uma **cultura institucional de humilhação e controle**.

Ex.: Controlar a utilização dos banheiros, obrigar colaboradores(as) a cantar músicas vexatórias e determinar a adoção de determinada posição política.



3

O que é assédio sexual?

É um crime, definido no art. 216 do Código Penal como:

“Ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Para a ocorrência do assédio sexual, não é necessário que haja o contato físico. Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual pode ser caracterizado diante de um único ato, por exemplo.

Importante reforçar que, para a configuração do crime de assédio sexual, é preciso que haja:

- Superioridade hierárquica, ainda que informal;
- Não desejo da vítima;
- Benefício ou vantagem de cunho sexual.

A violação não precisa acontecer necessariamente no ambiente de trabalho – basta estar vinculada à relação trabalhista. É possível que aconteça, por exemplo, nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início ou após o término do turno, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, em viagens a trabalho, entre outras atividades sociais de natureza profissional.



CANTADAS



INSINUAÇÕES


Não TOQUES NÃO AUTORIZADOS


ELOGIOS CONSTRANGEDORES

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. **Contudo, é importante ressaltar que a culpa nunca é da vítima.** Não se pode alegar que a vítima deu causa ao assédio pelas vestimentas que usa ou por comportamento adotado.

Homens e mulheres podem ser vítimas, mas, na maioria dos casos, **as mulheres são as principais prejudicadas.**



No Brasil, a pena para quem comete assédio sexual varia: pagamento de **multa e indenização** e até **2 anos de prisão**

Assédio Sexual por Chantagem

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o(a) assediador(a) tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

Exemplos: Promessas de tratamento diferenciado em relação aos pares em troca de benefícios de caráter sexual; chantagem para permanência ou promoção no emprego em caso de negativa de favores de caráter sexual.

Assédio Sexual por Intimidação/Comportamento Sexual Inadequado

Também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal.

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.

Exemplos: Conversas indesejáveis sobre sexo; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico indesejado que cause constrangimento, desconforto ou humilhação; comentários e observações insinuates e comprometedoras sobre a aparência física.

Embora somente o assédio sexual por chantagem esteja previsto no Código Penal, o assédio sexual por intimidação ou horizontal é igualmente considerado uma infração laboral pela Vibra Energia, podendo também constituir ilícito civil, administrativo e, a depender das condutas, penal, cabendo apuração e responsabilização em todas essas esferas, como por exemplo a prática de ato lascivo com o objetivo de satisfação sexual por colega de trabalho, contra qualquer colega, sem ascensão hierárquica, e sem violência ou grave ameaça, que pode configurar o crime de importunação sexual.

Na Vibra, classificamos o assédio sexual por intimidação e a importunação sexual como **Comportamento Sexual Inadequado**.

4

Outros tipos de infração laboral



Gestão por injúria

Necessariamente praticada por líderes. Não requer repetição, como ocorre no assédio moral. Consiste em submeter o(a) liderado(a) a pressões desmedidas ou a tratamento violento, insultando-o(a). Exemplo: Colaborador(a) é ofendido(a) pelo(a) líder por ter cometido erro na execução de suas tarefas.

Discriminação

Distinguir, excluir alguém com base em raça, cor, religião, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. Exemplo: Colaborador(a) recebe apelido ofensivo.

Agressão Física

Lesar a integridade corporal ou a saúde de uma pessoa. Considera-se a lesão praticada por colaborador(a) da Vibra Energia dentro das instalações da companhia ou local que possa ser considerado extensão da empresa. Exemplo: Colaborador(a) dá um soco em um(a) colega de trabalho nas dependências da Vibra.

Comportamento Moral Inadequado

Não envolve repetição e difere-se, ainda, da gestão por injúria, por não ser prática exclusivamente atribuída a líderes, podendo ser imputada a qualquer pessoa que integre a relação de trabalho.

Consiste na adoção de comportamento que atente contra a dignidade de outrem. Exemplos: Ofender ou xingar colega de trabalho; utilizar vestuário e vocabulário incompatível com o ambiente corporativo.

Retaliação

Repreender ou reprimir colaborador(a) por ter relatado irregularidade da qual vivenciou, presenciou ou teve conhecimento aos canais oficiais da Vibra Energia. Exemplo: Colaborador(a) que registrou denúncia passa a sofrer perseguição.

Coação

Pressionar psicologicamente ou constranger indivíduo, a fim de fazer com que pratique ou deixe de praticar ato distinto de sua vontade ou conduta natural. Exemplo: Colaborador(a) é obrigado a assinar uma permissão de trabalho por medo de ser demitido(a).

5

Conduas que não são infração laboral



Sistema de consequências

Punir com advertências e suspensões colaboradores(as) que não respeitam as normas da empresa.

Aumento de atividades e tarefas

É natural que haja períodos de aumento de atividades e a necessidade de realizar horas extras, **desde que conforme a lei**.

Gestão de desempenho

Exigir produtividade, **desempenho e atenção às metas**. É esperado que os(as) líderes cobrem e realizem *feedbacks* sobre o trabalho e sobre a conduta do time, desde que não haja abuso no exercício da cobrança.

Controles de frequência

Controles de jornada de trabalho e estabelecimento de horários (entrada, saída, almoço etc.) são ferramentas características à gestão de pessoas. Se o controle for direcionado apenas a uma pessoa ou grupo, é importante avaliar se esse controle é abusivo.

Condições inadequadas

Questões como iluminação e equipamentos inadequados ou insuficientes para o exercício laboral, embora mereçam ajuste e correção, não representam assédio moral, **salvo se direcionados** a um(a) colaborador(a), com o intuito de prejudicá-lo(a) e humilhá-lo(a).

Conflito no trabalho é infração laboral?

Os conflitos fazem parte das relações pessoais, sociais e profissionais de qualquer indivíduo. Desse modo, é possível haver divergências, disputas por cargos, debate de ideias, reivindicações, embates sobre temas no ambiente laboral sem que haja configuração de violência e assédio moral. Contudo, é importante administrar os conflitos, a fim de evitar situações de perseguição, humilhação e constrangimento que possam vir a configurar assédio moral.

É importante que a liderança esteja atenta a situações de conflitos e busquem solucioná-las por meio da mediação, escuta e diálogo transparente com as pessoas envolvidas, com o objetivo de tratar e, dessa forma, preservar um ambiente de trabalho livre e saudável para todos e todas.

Conflitos que não são devidamente tratados representam risco de se tornarem infrações laborais.



Vieses Inconscientes, Estereótipos, Preconceito e Microagressões no ambiente de trabalho.

Comumente as pessoas têm ideias ou julgamentos sobre outras pessoas, sem perceber. Isso acontece porque nosso cérebro faz associações automáticas, influenciadas por nossa cultura, experiências e o que vemos na mídia. Essas ideias são chamadas de vieses inconscientes e eles também estão presentes no nosso ambiente de trabalho.

Estereótipos são opiniões exageradas sobre grupos de pessoas, generalizações.

Preconceito é julgar alguém sem conhecer, apenas por pertencer a um grupo, ou por alguma associação prévia que você faça, a partir de algum viés inconsciente.

Microagressões são atitudes ou comentários sutis que podem parecer inofensivos, mas atingem e excluem pessoas no ambiente de trabalho. Exemplos: Fazer considerações pejorativas sobre religião, raça ou saúde mental; Dizer que alguém é “sensível demais”; Associar características negativas a grupos, a partir de parâmetros como orientação sexual ou ter ou não ter filhos/as.

Essas atitudes, mesmo sem intenção, podem deflagrar conflitos no trabalho e, por consequência, atos de discriminação e até mesmo assédio. Por isso, é importante reconhecer e evitar esses comportamentos, para que todas as pessoas se sintam respeitadas e incluídas.

6

Como posso denunciar?



Contamos com um **Canal de Ética**:

- ✓ Operado por uma empresa especializada.
- ✓ Ferramenta independente e tratamento imparcial.
- ✓ Disponível ao público interno e externo.
- ✓ Recebe e trata denúncias relacionadas a infrações laborais, de acordo com o procedimento de Recebimento e Tratamento de Demandas de Ouvidoria.

As denúncias podem ser realizadas por **qualquer pessoa**, de **forma identificada ou anônima**, por meio dos canais:

www.canaldeetica.com.br/vibraenergia

0800 882 0402 | Atendimento 24 horas

Aplicativo Contato Seguro

WhatsApp



Registro de Denúncia



Ao realizar o registro de denúncia é importante que o relato contenha **informações detalhadas sobre o assunto abordado. Indicação de autoria, relato pormenorizado das ações praticadas, com indicação de datas, local e testemunhas.**



A ausência de fatos objetivos ou o registro de relatos genéricos comprometem a apuração e consequentemente, os resultados desta.



Caso haja **provas documentais** (mensagens, e-mail, áudios, entre outros) essas devem ser anexadas ao registro.

Quem apura a denúncia?

A **Área de Integridade** apura com isenção e imparcialidade as denúncias de assédio moral, sexual e demais infrações laborais.

Tratamento da denúncia

A denúncia de infração laboral envolve questões pessoais e expõe possíveis agressões sofridas. Assim, é importante destacar que será necessário abordar questões e situações específicas que poderão identificar a vítima.

Por esta razão, a Vibra Energia **não trata denúncias registradas por terceiros em nome da vítima** e orienta que as vítimas se identifiquem e autorizem expressamente sua identificação para tratamento do caso.

Nas denúncias de assédio sexual, tendo em vista a natureza de **crime** cuja ação independe da vontade da vítima, e demais condutas tipificadas como crime na legislação brasileira, a Vibra Energia poderá adotar conduta distinta.

Contamos com a Norma de **Gestão de Consequências**, que regula as relações de trabalho e estabelece diretrizes e orientações para nortear a conduta dos(as) colaboradores(as), inclusive destacando quais providências devem ser adotadas no caso de descumprimento das orientações. Assim, em caso de conclusão pela procedência de uma denúncia, pode haver a recomendação à gestão para a aplicação de consequências.

Segurança para quem denuncia



7

Legislação



Apesar de não existir uma lei específica em âmbito nacional tratando sobre “violência e assédio” moral no trabalho, há um conjunto de normas, nacionais e internacionais, que fundamentam a irregularidade da conduta.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, 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”. A Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho, está em processo de ratificação pelo Brasil.

A Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante” (inciso III) e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (inciso X).

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, da possibilidade de o empregado romper o contrato por justa causa do empregador. Ele prevê hipóteses em que o trabalhador, diante de faltas graves por parte do empregador, pode encerrar o vínculo empregatício e receber todos os direitos de uma demissão sem justa causa, tais como:

Legislação

Letra “b”: “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”;

Letra “d”: “não cumprir o empregador as obrigações do contrato”

Letra “e”: “praticar o empregador ou seus prepostos contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama”

O assédio moral no trabalho, quando devidamente comprovado, pode ser interpretado como rigor excessivo, ato lesivo à honra ou até mesmo descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador. Portanto, ele se encaixa nos dispositivos do artigo 483, autorizando o pedido de rescisão indireta.

O Projeto de Lei 4.742/2001 que tipifica o Assédio Moral como crime foi aprovado em 2019 pela Câmara Federal.

O Art. 186 do Código Civil declara que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Em setembro de 2022 passou a vigorar a Lei 14.457/2022 que implementou o Programa Emprega Mais Mulheres, que prevê em seu artigo 23, as seguintes práticas:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

A edição mais recente da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – que entrou plenamente em vigor em 26 de maio de 2025 – marcou um divisor de águas ao reconhecer, formalmente, que o sofrimento psíquico também configura risco ocupacional. Essa mudança coloca, de forma inédita, o risco psicossocial no centro das estratégias de saúde e segurança do trabalho.

A partir de agora, as empresas devem obrigatoriamente identificar, prevenir e tratar riscos decorrentes de ambientes hostis, práticas abusivas e relações interpessoais nocivas no ambiente de trabalho. O assédio moral, sexual, organizacional, o bullying e o cyberbullying estão entre os riscos psicossociais.

Normas internas da Vibra Energia



Programa de
Integridade da
Vibra Energia



Código de Conduta
Ética da Vibra Energia



Procedimento de
Detecção de Desvios
de Integridade



Procedimento de
Recebimento e
Tratamento de
Demandas de
Ouvidoria

Referências

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>.

Cartilha “Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas”, do Ministério Público do Trabalho, disponível em: [final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf](#)

Violência, discriminação e assédio no trabalho, Renato Tocchetto de Oliveira ... [et al] – Florianópolis, SC: Lagoa, 2020.

Nota Técnica 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - Convenção nº 190 de 2019, Adoção: Genebra, 108^a sessão da CIT, 21 de junho 2019. OBS: Esta convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 - “Trabalho Decente e Crescimento Econômico – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” – Agenda 2030, adotada pelos 193 Estados-Membros da Assembleia Geral da ONU durante a Assembleia Geral de 25 de setembro de 2015.