

ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

CARTILHA DE PREVENÇÃO

ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

CARTILHA DE PREVENÇÃO

FICHA TÉCNICA

AUTORES

Governança, Riscos e Compliance NW

Susan Molinari

Sofia Rezende

REVISÃO

Governança, Riscos e Compliance NW

Ariane Vanço

APRESENTAÇÃO

Todos anseiam por segurança e respeito no ambiente de trabalho.

No entanto, o assédio moral e o assédio sexual ainda fazem parte da nossa realidade e estão presentes no cotidiano corporativo.

A ocorrência do assédio é uma experiência que traz impactos danosos e profundos para as vítimas além de resultados extremamente onerosos para as empresas, quer seja pelo potencial de grave danos à reputação, quer seja pelas perdas econômicas propriamente ditas.

Portanto, o enfrentamento ao assédio não é apenas um imperativo legal e moral – mas fundamental à perpetuação dos negócios, o que nos torna responsáveis por combatê-lo.

O objetivo desta Cartilha é conscientizar nossos sócios, associados, empregados, menores aprendizes e prestadores de serviço, trazendo informações para apoiá-los na escolha de ações que permitam banir o assédio moral e o assédio sexual das nossas relações.

Embora seja um tema notório, na prática o que se constata é que as pessoas ainda têm entendimentos falhos e equivocados.

Por isso, é nosso dever comunicar e esclarecer para que possamos sustentar uma mudança de cultura, forte o suficiente para prevenir o assédio e responsabilizar os assediadores, coibindo essa prática antiética e criminosa.

Essa mudança criará um ambiente mais seguro e saudável, em conformidade com a lei, sustentável e perene para os negócios, com benefícios fluindo para todos – profissionais, parceiros de negócios e clientes.

Todo profissional tem o direito de ser tratado com dignidade e respeito, e de trabalhar em um ambiente livre de assédio e abuso.

ASSÉDIO SEXUAL

NÃO TOLERAMOS

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O Assédio sexual é qualquer conduta imprópria ou indesejável de natureza sexual praticada contra a vontade de alguém.

Ele pode ocorrer de forma verbal, não verbal (escrita, incluindo comunicação eletrônica) ou física. Pode ser manifestado por palavras, gestos, ações, contatos físicos ou outros meios.

Tem como resultado a perturbação ou constrangimento da outra pessoa, afetando a sua dignidade e criando um ambiente intimidativo, hostil ou desestabilizador. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Qualquer pessoa pode ser assediada sexualmente. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo. Tanto homens quanto mulheres podem ser as vítimas ou os agressores.

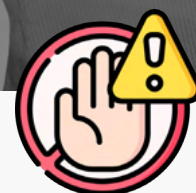
No entanto, a maioria dos assediadores são homens e a maioria de seus alvos são mulheres. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+.

No ambiente de trabalho o assédio pode ocorrer entre superiores e subordinados (assédio vertical) e entre colegas (assédio horizontal).



O assédio sexual pode configurar crime e não deve ser tolerado.

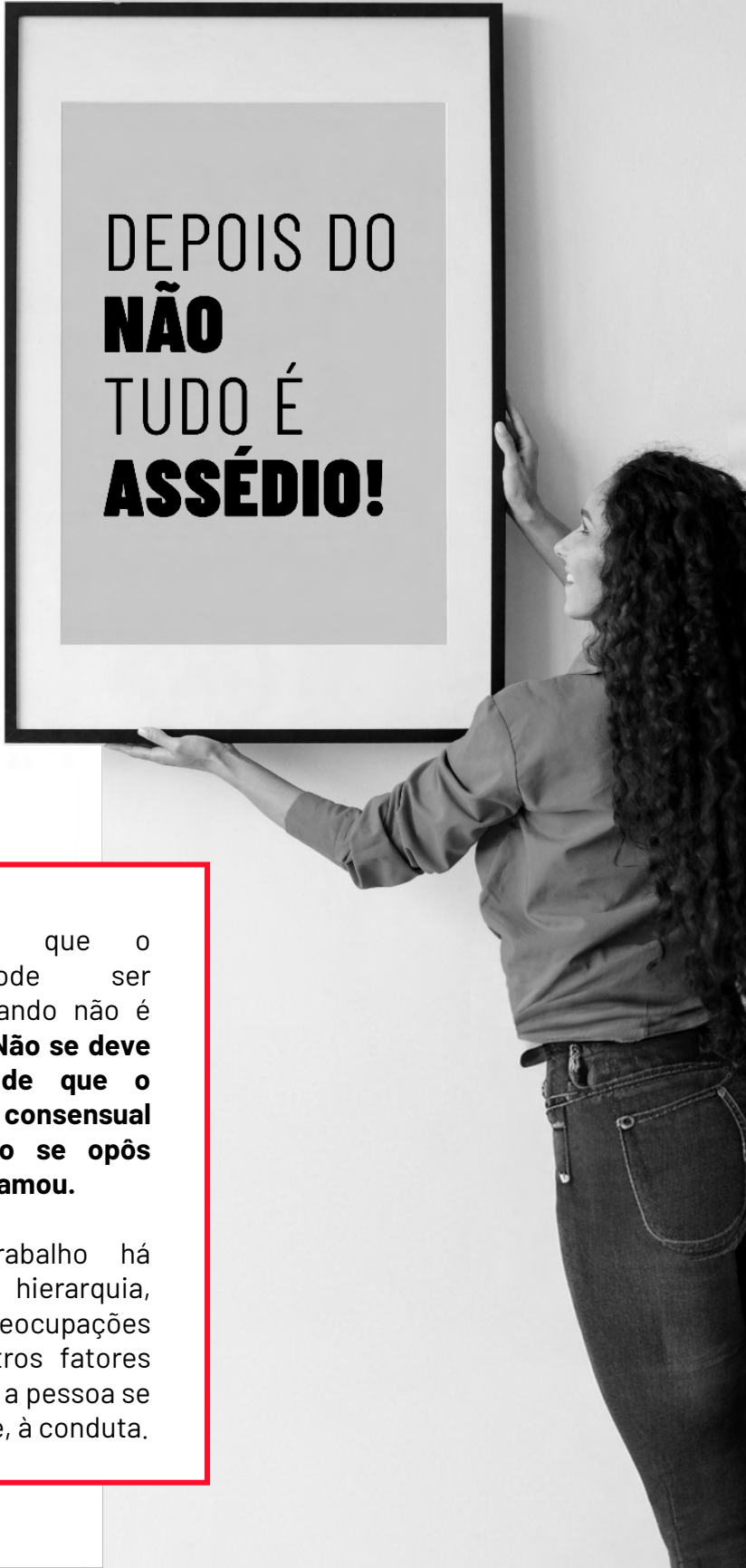
O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



São exemplos de comportamentos que **podem configurar assédio sexual** no ambiente de trabalho:

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para a permanência ou promoção na posição de trabalho ou da prestação de serviços;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego ou o contrato de prestação de serviços;
- Piadas ou perguntas intrusivas sobre a sexualidade de um colega;
- Elogios atrevidos, repetitivos ou insistentes;
- Insistência em convites para encontros;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Exibir ou expor alguém a imagens ou condutas ofensivas de natureza sexual; por exemplo, protetores de tela, fotos, calendários ou objetos;
- Comentários, mensagens eletrônicas ou imagens enviadas nas redes sociais com insinuações explícitas ou sutis, de caráter sexual;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do normal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- *Stalking* (perseguição);
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

**Essas situações são meramente exemplificativas*



DEPOIS DO
NÃO
TUDO É
ASSÉDIO!



Importante destacar que o comportamento pode ser indesejado mesmo quando não é obviamente rejeitado. **Não se deve partir do princípio de que o comportamento é consensual porque a pessoa não se opôs claramente ou não reclamou.**

No ambiente de trabalho há dinâmicas complexas, hierarquia, relações de poder, preocupações com represálias e outros fatores que podem impedir que a pessoa se oponha, expressamente, à conduta.

O ASSÉDIO SEXUAL NA LEI

- **O Assédio sexual é caracterizado como crime quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.**



Artigo 216-A, Código Penal: 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.

- **Ele também pode ser considerado crime de importunação sexual quando a prática dos atos libidinosos, visam a satisfação sexual do ofensor. Em geral, praticado contra uma vítima determinada, a quem deseja constranger.**



Artigo 216-A, Código Penal: Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

- **Outra forma na qual é possível se identificar o assédio sexual é pelo crime de *stalking* que consiste na violência com a qual o sujeito persegue a vítima, invadindo sua vida privada e de forma reiterada, com o fito de restringir sua liberdade.**



Artigo 147-A, Código Penal: Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

O ASSÉDIO SEXUAL NA LEI

A **Lei nº 14.457/22** instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que dentre diversas medidas, estabeleceu a prevenção e combate ao assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho, alterando a nomenclatura para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA+A”).

Dentre outras medidas a **portaria 4.219/22** entendeu necessária: a) a inclusão nas normas internas da empresa regras respeito do assédio sexual e de outras formas de violência, devendo estas serem amplamente divulgadas; b) Fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias de assédio sexual e outras formas de violência e, quando couber, aplicar sanções administrativas aos responsáveis (diretos e indiretos), garantindo o anonimato do denunciante; c) Incluir nas atividades da CIPA temas que versem sobre assédio sexual e outras formas de violência; e d) realizar, no mínimo, uma vez a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre o tema de assédio sexual e outras formas de violência.

Por fim, **Lei nº 14.612/2023** alterou o Estatuto da Advocacia (**Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**) para incluir o **assédio moral, o assédio sexual e a discriminação** entre as infrações ético disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

ASSÉDIO MORAL

NÃO TOLERAMOS

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é toda conduta abusiva que viole e atinja a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Ele se caracteriza por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que, reiteradamente, expõem o profissional, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias, agressivas ou de menosprezo.

O processo de humilhação à vítima, ocorrido de forma repetitiva e por tempo prolongado, compromete a identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.



O assédio moral causa sofrimento psíquico ou físico à vítima e degrada o ambiente de trabalho.

Qualquer pessoa pode ser vítima ou agressora, independentemente de haver ou não, relação hierárquica.

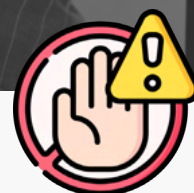
Ele pode reforçar ocorrências de discriminação, ou acontecer concomitantemente a uma prática discriminatória, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia.

Seus resultados vão além da vida privada do profissional: representam prejuízo financeiro, afetam o trabalho, a organização, a produtividade e a sociedade.

O assédio moral é uma atitude incompatível com os princípios Constitucionais e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Por isso, deve ser duramente combatido.

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



Exemplos de condutas que **podem configurar assédio moral**:

- Retirar a autonomia do profissional; contestar, sistematicamente, suas decisões ou criticar a todo o momento o seu trabalho, de forma exagerada ou injusta;
 - Segregar o profissional no ambiente de trabalho, fisicamente ou privando-o da comunicação e/ou integração com a equipe, promovendo o seu ostracismo;
 - Solicitar, de forma permanente, a execução de demandas excessivas, impossíveis de atender;
 - Impor ao profissional a realização de demandas abaixo de sua capacidade;
 - Agir de forma intrusiva na vida pessoal do profissional;
 - Forçá-lo a realizar tarefas fora do âmbito do seu trabalho (por exemplo, tarefas pessoais, trabalhar horas excessivas, favores);
 - Fazer comentários inadequados ou rudes, piadas ofensivas, atitudes intimidantes;
 - Agir com agressividade, gritar, falar de forma desrespeitosa, atribuir apelidos pejorativos;
 - Desacreditar ou espalhar boatos desabonando o profissional;
 - Promover um ambiente de trabalho excessivamente competitivo ou hostil;
 - Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo ;
 - Limitar o número de vezes que o profissional vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
 - Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
 - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do profissional;
 - Advertir arbitrariamente;
 - Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
 - Fazer comentários estereotipados e degradantes;
 - Deixar o profissional de fora de atividades sociais, projetos ou reuniões.
- * Essas são situações meramente exemplificativas, que não exaurem o rol de condutas indesejadas.*

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



Exemplos de condutas que **não são consideradas assédio moral**:

- ✓ Exigências profissionais inerentes às atividades desenvolvidas;
- ✓ Aumento normal do volume de trabalho;
- ✓ Uso de mecanismos tecnológicos de gestão;
- ✓ Transferências e mudanças de função, em decorrência de uma prioridade corporativa da área;
- ✓ Avaliações do trabalho e/ou das entregas realizadas pelo profissional, desde que não apresentadas em público, de maneira vexatória;
- ✓ Não delegação de tarefa por parte do chefe por motivo justo, como o não cumprimento desta em outras ocasiões que lhe fora solicitado;
- ✓ Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- ✓ Exigências com relação à execução do trabalho;
- ✓ Chamar a atenção por um comportamento inadequado do profissional;
- ✓ Uma desavença esporádica no ambiente de trabalho;
- ✓ Um comportamento isolado ou eventual.

Para que uma situação seja considerada assédio moral, é necessário que ela seja frequente, tenha um alvo e a intenção de ferir psicologicamente a vítima.

Além disso, as **exigências dos gestores por produtividade e respeito às normas não são consideradas assédio moral** e nem o estresse apresentado por gestores ou por colegas devido a picos de trabalho.

Atos, conflitos e discussões isolados, que não se repetem com os mesmos envolvidos, também não são assédio moral.

O ASSÉDIO MORAL NA LEI

A prática do assédio moral é repudiada por alguns diplomas legais, mesmo que de forma não literal.

- **A Constituição Federal classifica a dignidade da pessoa humana como meio para a ordem econômica, assegurando a todos a existência digna, o direito à saúde, ao trabalho e à honra.**



Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.



Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;



Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

O Código Civil também garante a ilegalidade de condutas abusivas que atentem contra a dignidade da pessoa humana.

O ASSÉDIO MORAL NA LEI



Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.



Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe sobre questões relativas à prevenção de acidentes laborais e à proteção à saúde física e mental dos trabalhadores prevendo a reparação de danos resultantes da relação de trabalho:



Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- e) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- f) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

IMPACTOS DO ASSÉDIO

O assédio pode ter impactos profundamente nocivos para as vítimas, bem como para as demais pessoas no local de trabalho e para a sociedade em geral.

Apesar de subjetiva, essa experiência tem consequências práticas para todos os envolvidos.



IMPACTOS PARA O **PROFISSIONAL**

- Mágoa, humilhação, estresse, ansiedade e medo;
- Perturbações da memória e do sono;
- Aumento da pressão arterial e outros sintomas físicos;
- Problemas digestivos;
- Ansiedade ou depressão;
- Estresse pós-traumático;
- Pensamentos suicidas;
- Apatia e irritabilidade;
- Perda de autoestima;
- Sentimentos de vergonha e culpa;
- Obsessão negativa com o trabalho mesmo nos dias de folga;
- Saída do local de trabalho ou afastamento do trabalho;
- Redução da segurança financeira e das perspectivas de carreira;
- Impactos adversos no pessoal e relações familiares.



IMPACTOS PARA A **EMPRESA**

- Redução da produtividade; ausências reiteradas do trabalhador e rotatividade de pessoal;
- Queda na satisfação no trabalho, na moral da equipe, no desempenho e redução da credibilidade dos gestores;
- Aumento de erros, acidentes e licenças médicas;
- Exposição negativa da marca e demandas judiciais;
- Indenizações trabalhistas; processos administrativos e/ou judiciais frente ao Ministério Público do Trabalho - MPT e multas administrativas;
- Danos reputacionais;
- Perda econômica e risco de negócios associados a sinistros da WorkCover, litígios, aumento dos prêmios de seguro e rotatividade de pessoal.



IMPACTOS PARA A **SOCIEDADE**

- Reforço de atitudes e estereótipos nocivos sobre mulheres e homens;
- As mulheres são desestimuladas de buscar posições de liderança ou em setores dominados por homens;
- Contribui para as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Desestruturação de famílias;
- Dispêndio com tratamentos médicos;
- Custos com benefícios sociais;
- Despesas com processos administrativos de fiscalização e apuração e custos com a movimentação da Justiça nos processos judiciais.

ACONTECEU COMIGO. O QUE FAZER?



- **Anote**, com detalhes tudo o que ocorreu na situação de assédio sexual ou moral sofrida;
- **Busque ajuda** de familiares, amigos e dos colegas de trabalho, especialmente daqueles que testemunharam a violência ou já passaram pela mesma situação;
- **Busque apoio psicológico** para estar pronto para enfrentar a situação da melhor forma e resguardar sua integridade emocional;
- **Comunique o fato ao seu gestor, ao RH e ao Compliance;**
- **Diga, claramente, não ao assediador;**
- **Evite permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);**
- No caso de **abordagem de caráter sexual, anote tudo com detalhes**: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- **Denuncie, através do Canal de Denúncias ou diretamente à área de Compliance.**

Lembre-se, é importante **não se calar e denunciar**.
Você tem direito a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

SOU GESTOR / LÍDER, O QUE FAZER?

Como gestor, **é importante que você adote medidas imediatas e apropriadas para lidar com a situação.** Aqui estão algumas orientações importantes:

PROTEJA A VÍTIMA

Garanta que a vítima esteja segura e protegida de permanecer sofrendo o assédio durante o processo de averiguação da situação.

Medidas como a realocação temporária do suposto agressor ou da vítima dentro da área podem ser adotadas.

MANTENHA A ESTRITA CONFIDENCIALIDADE

Assegure-se de que somente as áreas responsáveis serão envolvidas, como o Compliance e RH, de modo a preservar ao máximo o sigilo e confidencialidade sobre a situação.

AJA DE ACORDO COM OS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO

Se a investigação confirmar que assédio ocorreu, envolva o RH para a adoção de todas as medidas disciplinares apropriadas. Isso poderá variar desde aconselhamento e treinamento até demissão.

APLIQUE AS POLÍTICAS DA EMPRESA

Siga as políticas e procedimentos da NW para lidar com o assédio.

Assim que tomar conhecimento da situação leve ao conhecimento da área de Compliance para que uma investigação imediata e justa seja iniciada. E também à área de RH para que possa acompanhar a situação.

SOU GESTOR / LÍDER, O QUE FAZER?

PREVENÇÃO

Trate do tema com sua equipe para prevenir futuros incidentes.

Envolve o Compliance sempre que identificar a necessidade de reforço na cultura organizacional, para que a área promova um treinamentos sobre o tema, de modo que as definições de assédio fiquem claras, bem como dos comportamentos que não são aceitos no ambiente de trabalho e consequentes orientações sobre o que fazer se alguém testemunhar ou sofrer assédio.

COMPROMISSO COM COMBATE AO ASSÉDIO

Os líderes devem demonstrar um compromisso genuíno para enfrentar o assédio e agir em conformidade.

Todas as ações implantadas pelo escritório serão inúteis se os profissionais acharem que os líderes e gestores não o apoiam.

A liderança pelo exemplo é a melhor forma de inspirar e sinalizar o caminho para a construção de um ambiente de trabalho livre do assédio.

Lembre-se que **é fundamental que você, como gestor, assuma o compromisso de criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os profissionais.** Portanto, se tiver dúvidas sobre como lidar com a situação, procure o Compliance e o RH para que possamos apoiá-lo da melhor forma.

COMO COMBATER E PREVENIR?

Tratar abertamente o assunto contribui para a geração de uma cultura organizacional em que o assédio, sob suas diversas formas, não mais será tolerado.

A informação e comunicação são ferramentas essenciais para fomentar a mudança de cultura, permitindo que todos possam entender o que é o assédio, como ele ocorre e o que fazer para eliminar essa prática do ambiente profissional.

A construção de uma cultura forte e saudável é o caminho para a prevenção ao assédio. E para isso, o envolvimento de todos é fundamental.

O QUE A NW ESPERA DA GESTÃO E LIDERANÇA?

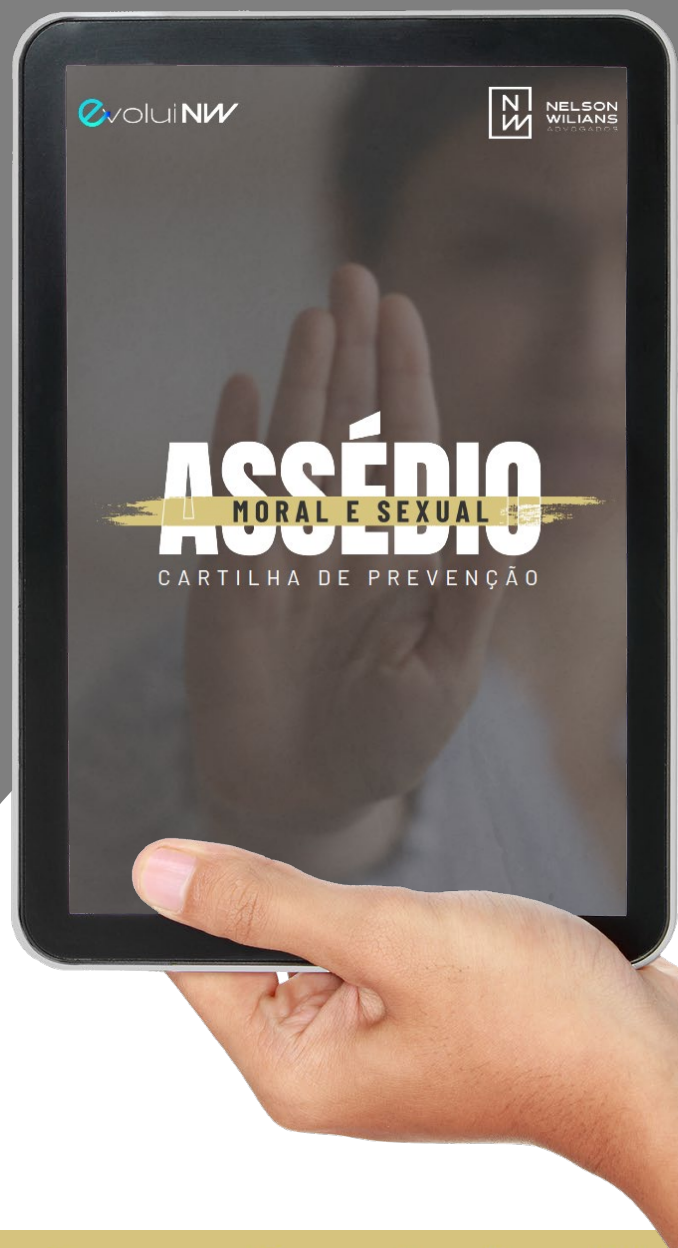
- ✓ *A NW espera que os seus gestores e líderes busque o aprimoramento contínuo para estarem capacitados para prevenir, identificar e lidar com situações de assédio, contribuindo com uma cultura organizacional livre de comportamentos inadequados.*



Entendam que o assédio **não será tolerado na NW** e que todos os profissionais – independentemente de serem de “elevado valor”, juniores ou temporários – devem seguir as diretrizes e agir de forma respeitosa e corporativa no local de trabalho.

O QUE A NW ESPERA DE SEUS PROFISSIONAIS?

- ✓ *Conheçam, divulguem e observem o **Código de Conduta e Políticas internas**. O escritório tem diretrizes claras sobre o tema em suas normas internas e estas devem ser respeitadas.*
- ✓ *Busquem informações atualizadas sobre o tema e mantenham uma comunicação aberta com seus gestores, RH e Compliance.*
- ✓ *Utilizem o Canal de Denúncia para relatar incidentes de assédio de forma segura e confidencial.*
- ✓ *Contribuam de forma assertiva com os processos de investigação, que serão realizados de forma sigilosa e imparcial.*



DAQUI PRA FRENTE

O assédio moral e sexual é uma violação dos direitos humanos e uma ameaça à dignidade humana.

É uma prática que não pode ser tolerada em nenhum ambiente, especialmente no local de trabalho.

Como advogados e profissionais do NW, **temos o poder de fazer a diferença.**

Podemos ajudar a criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, onde o respeito e a igualdade são valorizados.

Podemos ser agentes de mudança, de conscientização, de prevenção e de proteção às vítimas. Podemos ser exemplos de conduta, de integridade, de solidariedade e de justiça.

Mas, acima de tudo, podemos promover uma cultura de respeito, de valorização, de diversidade e de inclusão em nosso ambiente de trabalho.

Precisamos reconhecer e celebrar as diferenças, que são fontes de riqueza, de criatividade, de inovação e de aprendizado.

Juntos, podemos trabalhar para acabar com o assédio moral e sexual e criar um mundo mais justo e equitativo para todos.

Essa é a escolha que devemos fazer.

Essa é a escolha que devemos defender.

Essa é a escolha que devemos viver.

Esperamos que esta mensagem inspire a todos.

ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

NÃO TOLERAMOS



NELSON
WILIANS
ADVOGADOS