



COMBATE E PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO SEXUAL

E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE DE TRABALHO

A large-scale open-pit mine with terraced levels and a drilling rig in the foreground. The image is overlaid with a semi-transparent purple and blue gradient.

Introdução

A Cartilha de Combate e Prevenção ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho (“Cartilha”) é uma iniciativa do Women in Mining Brasil (WIM Brasil), desenvolvida pelo seu Comitê Interno Jurídico e de Compliance. Esta cartilha está alinhada com o propósito do WIM Brasil de ampliar e fortalecer a participação das mulheres no setor da mineração, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro.

As orientações contidas nesta Cartilha estabelecem as regras de conduta que o WIM Brasil recomenda e espera de todos os membros de sua cadeia de relacionamento, incluindo empregados, associados, diretores, membros voluntários, prestadores de serviço e fornecedores.

Ao se associar ao WIM Brasil, tanto as pessoas físicas quanto jurídicas comprometem-se a seguir todas as normas aqui descritas e, em conformidade com a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, compromete-se a realizar anualmente a capacitação de empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito profissional. Este compromisso visa garantir que o trabalho seja sempre compatível com a preservação da vida e promoção da saúde das pessoas que atuam no setor de mineração.

Por fim, é importante ressaltar que, em caso de prática de crime de assédio sexual e de violência, recomenda-se que a vítima inicie também o procedimento penal correspondente junto às autoridades policiais. Isso se aplica caso a conduta denunciada se enquadre na tipificação de assédio sexual contida no artigo 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência definidos na legislação brasileira.

O que são práticas de violência e quais as suas formas?

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

Além da definição legal, é importante esclarecer que o assédio sexual abrange qualquer conduta com conotação sexual praticada contra a vontade de alguém. Essa conduta pode ser manifestada de forma verbal, não verbal ou física, incluindo palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios. O efeito dessas ações é perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



Existem dois tipos principais de assédio sexual: **vertical e horizontal**. O primeiro ocorre quando uma pessoa em posição de chefia se aproveita dessa posição para constranger um(a) subordinado(a) com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando intimidações, pressões ou outras formas de interferência. Já o assédio horizontal, se caracteriza pela insistência, impertinência e hostilidade praticada individualmente ou em grupo entre colegas de trabalho, não necessariamente em uma relação hierárquica.

ATENÇÃO!

Para configurar assédio sexual, a pessoa assediada deve **considerar o ato inoportuno e indesejado**, não se confundindo assédio sexual com o simples elogio sem conotação sexual, cantada, flerte ou paquera bilateral.

O que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação de índole afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo o primeiro ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada e ofendida.

Para configurar o assédio sexual no ambiente de trabalho, o ato deve estar relacionado à atividade profissional desempenhada, mas não necessariamente precisa ocorrer no local de trabalho. Por exemplo: o assédio pode ocorrer no trajeto de retorno após o fim do expediente.

Embora os casos de assédio contra as mulheres sejam mais comuns, é importante ressaltar que **qualquer pessoa pode ser vítima de assédio, independentemente de gênero e outras características**.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado pelo processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa, resultando na degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.

Esse tipo de comportamento pode ser classificado em 3 categorias distintas:

Assédio vertical descendente

Um(a) superior(a) hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a);

Assédio vertical ascendente

Ocorre quando um(a) ou mais empregados(as) ou administradores(as) cometem abusos em relação ao(a) superior(a) hierárquico(a);

Assédio horizontal (transversal)

Ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação a um(a) colega.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Neste caso, o assédio moral é amparado por estratégias organizacionais e métodos de gestão, reiteradas, com o objetivo de obter engajamento intenso das pessoas que trabalham na empresa ou de excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos



fundamentais. Um exemplo disso é a imposição de uma pressão excessiva para o atingimento de metas, que pode ultrapassar os limites do razoável e prejudicar a saúde e o bem-estar do time.

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação abrange toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na origem racial ou étnica, crença religiosa, opinião política, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, características físicas 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.

1- QUAL É, ENTÃO, A DIFERENÇA ENTRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

O assédio moral é toda e qualquer conduta que traz danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, põe em risco o seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, sem que possua caráter sexual.

Já o assédio sexual, conforme definido, é o constrangimento e importunação ofensiva, chantagista, insistente ou não, com finalidade de obter a vantagem sexual.

2- QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

Primeiramente, é importante destacar que o crime de assédio sexual, **se confirmado pela autoridade competente**, pode resultar na condenação do infrator a uma pena de entre um a dois anos de detenção.

Além disso, o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confere ao empregador o direito de demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave. O assédio sexual, moral ou qualquer outra prática de violência cometida no ambiente de trabalho pode ser enquadrada em uma das hipóteses das alíneas (b) e (j) de referido artigo, conforme abaixo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)

b) incontinência de consuma ou mau procedimento; (...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

ATENÇÃO!

Em casos de **denúncia falsa da prática de assédio sexual ou moral**, poderá o denunciante responder por crime de calúnia, difamação e/ou injúria, além de sofrer eventual ação para pagamento de indenização por danos morais.

3- PROCEDIMENTOS PARA DENÚNCIA DE ASSÉDIO E OUTRAS PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA

Via de regra, as empresas possuem um canal formal e oficial para receber denúncias de qualquer natureza, seja de forma anônima ou não.

Portanto, **qualquer conduta que possa configurar assédio ou discriminação, pode ser relatada** por qualquer pessoa que (i) se sinta alvo dessas práticas no ambiente de trabalho, ou (ii) tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação.



Caso esteja vivenciando ou presenciando uma destas situações, procure os canais formais da sua empresa para reportá-la.

Alguns

EXEMPLOS PRÁTICOS

É ASSÉDIO!



- Ignorar a presença da pessoa, evitar a comunicação direta ou isolá-la fisicamente para que não haja comunicação com as demais pessoas que trabalham na empresa;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito da pessoa;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Limitar o número de vezes que o indivíduo vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.
- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;

NÃO É ASSÉDIO!

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção, dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pela pessoa;
- Alteração do meio ambiente de trabalho (a não ser que o indivíduo seja colocado nessas condições com o objetivo de diminuí-lo);
- Dar feedbacks negativos em relação a atividades profissionais, desde que feito com respeito e profissionalismo.



FORMAS DE COMBATE E PREVENÇÃO

A construção de um ambiente de trabalho estável, saudável e inclusivo, é responsabilidade de todos, sendo certo que, de acordo com a Lei nº 14.457/2022, para as empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA”), esta deverá também ter como responsabilidade a implementação e manutenção diária de práticas de combate e prevenção do assédio sexual e demais formas de violência no ambiente de trabalho, destacando-se as seguintes:

- **Oferecer informação e treinamentos**, ao menos anuais, sobre a temática;
- **Incentivar a prática de relações respeitadas** no ambiente de trabalho, visando à harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais;
- **Avaliar constantemente as relações interpessoais** no ambiente de trabalho, atentando-se para as mudanças de comportamento, sempre em comunicação com as demais áreas responsáveis da empresa, como Recursos Humanos, Jurídico e *Compliance*;
- **Não se omitir diante de situações de assédio** moral, sexual e discriminação;
- **Orientar aqueles que se julgam vítimas de assédio** moral, sexual e discriminação, observando o sigilo e anonimato, que utilizem os meios corretos de denúncia, seja no âmbito interno da empresa, seja no âmbito penal.

O WIM está comprometido com a implementação de **ações que promovam a constante inclusão de gênero** nas empresas do setor de mineração, e a criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, livre de qualquer assédio, é parte inerente deste propósito.



O que é o WIM Brasil?

Women in Mining ou **Mulheres na Mineração** é um movimento global que teve início no Brasil em 2019 e tem como objetivos a **ampliação e o fortalecimento** da participação das mulheres no setor da mineração.

ESSA É A NOSSA PROPOSTA DE VALOR

Construir um novo olhar para o setor mineral brasileiro, um olhar de respeito às mulheres em todos os níveis da organização e em todas as áreas de atuação, de estímulo aos ambientes de trabalho inclusivos e diversos e de incentivo à participação das mulheres como detentoras de expertise técnica, excelência operacional e espírito inovador.



Objetivos estratégicos

- Consolidar a atuação do movimento Women in Mining no Brasil e no exterior;
- Aumentar a participação das mulheres em todos os níveis, principalmente em cargos de liderança;
- Transformar a indústria mineral em um setor mais inclusivo, diverso, responsável e sustentável;
- Fomentar a contratação de empresas lideradas por mulheres;
- Desenvolver talentos para o futuro, investindo em STEM, conceito de educação baseado em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática;
- Empoderar as mulheres presentes nas comunidades;
- Atuar como líderes na implementação efetiva de práticas ESG (Environmental, Social, Governance).

Nosso Plano de Ação

O plano de ação é uma ferramenta para ajudar as empresas a implementarem iniciativas que aumentam a participação das mulheres e criem um ambiente mais inclusivo, em que todos possam transformar o setor mineral.

Estratégias para a transformação

- 1** Práticas inclusivas para oportunidades de carreira
- 2** Ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico
- 3** Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais
- 4** Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho
- 5** Uma indústria que é um ímã de talentos
- 6** Diversidade de fornecedores e contratação de empresas lideradas por mulheres
- 7** Investimento nas mulheres presentes nas comunidades
- 8** Desenvolvimento de talentos para o futuro, investindo em STEM (Science, Technology, Engineering and Math)

Benefícios em ser um patrocinador:

- Ter a sua marca associada ao movimento;
- Ajudar o movimento a ganhar visibilidade nacional e global;
- Ter prioridade na definição dos temas dos benchmarks coletivos;
- Ter publicações com a sua marca feitas nos canais de comunicação do WIM Brasil;
- Prioridade para indicar representantes das empresas nos workshops técnicos.

IMPULSIONE O MOVIMENTO

Ser uma empresa patrocinadora viabiliza a realização de atividades do movimento, fomentando boas práticas de inclusão e diversidade na indústria da mineração.



wimbrasil.org

[@wim_brasil](https://www.instagram.com/wim_brasil)

[in/wimbrasil](https://www.linkedin.com/company/wimbrasil)



