



MACKENZIE

ESPORTE CLUBE

**LEI 14.457/22 – MEDIDAS DE
PROTEÇÃO E
VALORIZAÇÃO DO
TRABALHO DA MULHER**



MACKENZIE
ESPORTE CLUBE

**ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO -
IMPLEMENTAÇÃO DO
CANAL INTERNO DE
DENÚNCIAS**

- **NO ANO DE 2023, ENTROU EM VIGOR A LEI 14.457, QUE TRATA ESSENCIALMENTE DE MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO E PROTEÇÃO DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**
- **O OBJETIVO É CRIAR UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO PARA TODOS, ESPECIALMENTE PARA AS MULHERES, QUE SÃO OS ALVOS MAIS FREQUENTES DE SITUAÇÕES ENVOLVENDO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL, O QUE, MUITAS VEZES, PREJUDICA SUA PERMANÊNCIA NO MERCADO.**

DIVERSAS FORAM AS MEDIDAS DIRECIONADAS ÀS MULHERES, INSERIDAS PELA LEGISLAÇÃO, SENDO AS PRINCIPAIS:

- Auxílio à maternidade urgente:
 - pagamento de reembolso-creche;
 - flexibilização do regime de trabalho com opção de trabalho remoto, regime parcial, compensação por meio de bancos de horas, horas de entrada e saídas flexíveis;
 - antecipação de férias.
- Incentivo à atualização profissional de mulheres e contribuição para a ascensão estratégica na carreira.
- Flexibilização do período licença, com a possibilidade de prorrogação da data para facilitar o retorno das colaboradoras mães.

As empresas que se engajarem na implementação das propostas serão elegíveis ao ‘Selo Emprega + Mulher’, como reconhecimento e forma de incentivo para mais organizações adotarem o programa.

A Lei 14.457 também inclui o estímulo ao microcrédito para mulheres, oferecendo linhas de crédito para investimentos em atividades empreendedoras individuais ou coletivas, seja como pessoa física ou microempreendedora.

**ESPECIFICAMENTE EM RELAÇÃO
AO ASSÉDIO SEXUAL, A NOVA LEI
PRETENDE DEMONSTRAR QUE A
ORIENTAÇÃO SOBRE O TEMA, A
PREVENÇÃO, E A ADOÇÃO DE
MEDIDAS DE INIBIÇÃO DE CASOS
DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE
TRABALHO SÃO ESSENCIAIS PARA
A GARANTIA DA SAÚDE FÍSICA E
MENTAL DOS TRABALHADORES.**

- **SEGUNDO A LEI, AS EMPRESAS DE TODOS OS RAMOS E SEGUIMENTOS DEVERÃO IMPLEMENTAR MEDIDAS EDUCATIVAS E PREVENTIVAS, ATUANDO ATIVAMENTE NO COMBATE AO ASSÉDIO, E NA BUSCA DE UM AMBIENTE LABORAL MENTALMENTE SAUDÁVEL.**
- **EM RELAÇÃO AOS ESTABELECIMENTOS QUE POSSUEM CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, COMO É O CASO DO MACKENZIE, A NORMA IMPÕE A ESSAS COMISSÕES A OBRIGAÇÃO DE ELABORAR E ACOMPANHAR TAIS MEDIDAS, MINISTRANDO TREINAMENTOS, INCLUINDO TEMAS E FIXANDO PROCEDIMENTOS RELACIONADOS AO ASSÉDIO SEXUAL NAS NORMAS INTERNAS DAS EMPRESAS.**

SÃO OBRIGAÇÕES DA CIPA:

- inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência no código de conduta e ética empresarial;
- divulgação ativa do código de conduta para toda a equipe de colaboradores;
- inclusão de temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio nas atividades da CIPA;
- 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;
- realização de treinamentos e capacitação, independentemente do nível hierárquico do colaborador, sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho. No mínimo, uma vez por ano.

IMPORTANTE TER EM MENTE QUE A OBRIGAÇÃO DE IMPLEMENTAR NORMAS INTERNAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NÃO SE RESTRINGE ÀS EMPRESAS QUE POSSUEM CIPA.

TUDO AMBIENTE EMPRESARIAL DEVE TRAZER REGRAS ESPECÍFICAS DE CONDUITA EM SEUS REGULAMENTOS INTERNOS, CRIANDO PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO E DE PENALIZAÇÃO PARA OS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL.

É PRECISO TORNAR PÚBLICAS AS AÇÕES ADOTADAS, ELABORANDO INFORMATIVOS, MINISTRANDO TREINAMENTOS E FORNECENDO MEIOS DE VIABILIZAR AS DENÚNCIAS E AS EVENTUAIS INVESTIGAÇÕES QUE DELAS SURGIREM.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

A VIOLÊNCIA SEXUAL É UM FENÔMENO SOCIAL DE SAÚDE PÚBLICA, QUE ENVOLVE PESSOAS, SEM DISTINÇÃO DE SEXO, RAÇA, ETNIA, IDADE OU CLASSE SOCIAL, NOS MAIS VARIADOS CONTEXTOS DA SOCIEDADE, ENTRE ELES, O AMBIENTE DE TRABALHO.

NO AMBIENTE DE TRABALHO, O ASSÉDIO SEXUAL CONSISTE EM CONSTRANGER O COLEGA, MEDIANTE PALAVRAS, GESTOS OU ATOS, A FIM DE OBTER VANTAGEM OU ALGUM FAVORECIMENTO DE CUNHO SEXUAL.

- **TAL AÇÃO PODE OU NÃO ENVOLVER CONTATO FÍSICO, PODE SER EXPLÍCITA OU SUTIL, POR PALAVRAS DIRETAS, MENSAGENS, GESTOS OU POR INSINUAÇÕES.**
- **ESSE TIPO DE ASSÉDIO É AGRAVADO SE INCLUIR COAÇÃO OU CHANTAGEM, E SE MANIFESTA CONTRA A VONTADE DA VÍTIMA, VIOLANDO A SUA LIBERDADE SEXUAL.**
- **O ASSÉDIO SEXUAL SE CONCRETIZA MESMO QUE OCORRA UMA ÚNICA VEZ, E AINDA QUE OS FAVORES SEXUAIS NÃO SEJAM ENTREGUES PELO ASSEDIADO.**

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

- **O ASSEDIADOR PODE SER HOMEM OU MULHER, EMBORA SEJAM OS HOMENS OS QUE MAIS PRATICAM ESSE TIPO DE ASSÉDIO.**
- **A PRÁTICA PODE OCORRER POR UM ÚNICO INDIVÍDUO OU POR UM GRUPO. ASSIM COMO O ASSEDIADOR PODE SER O SUPERIOR HIERÁRQUICO, PODE ESTAR NO MESMO NÍVEL DE HIERARQUIA, OU, ATÉ MESMO, SER UM SUBORDINADO.**
- **LEVANDO-SE EM CONSIDERAÇÃO A PORCENTAGEM DE OCORRÊNCIAS, AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL, NA MAIORIA DAS VEZES, SÃO MULHERES, MAS EVIDENTEMENTE HÁ SITUAÇÕES EM QUE O HOMEM É A VITIMA DO ASSÉDIO.**

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- **PROMESSA DE TRATAMENTO DIFERENCIADO DECORRENTE DE OFERECIMENTO SEXUAL;**
- **INSINUAÇÕES COM CARÁTER SEXUAL, EXPLÍCITAS OU NÃO;**
- **GESTOS OU PALAVRAS, FALADAS OU ESCRITAS, COM CONOTAÇÃO SEXUAL;**
- **CHANTAGEM PARA QUE HAJA PERMANÊNCIA NO EMPREGO, COM A CONDIÇÃO DE FAVORECIMENTO SEXUAL / AMEAÇA DE REPRESÁLIA;**

- **CONVERSAS NÃO DESEJADAS SOBRE SEXO;**
- **UTILIZAÇÃO DE PIADAS OU FRASES COM CONOTAÇÃO SEXUAL;**
- **CONTATO FÍSICO ÍNTIMO E INDESEJADO;**
- **CONVITES IMPERTINENTES COM CONOTAÇÃO SEXUAL / PRESSÃO PARA ENCONTROS INDESEJADOS;**
- **PERTURBAÇÃO E OFENSA DE CARÁTER SEXUAL.**

O QUE NÃO É ASSÉDIO

- ELOGIOS SEM CONTEÚDO SEXUAL;
- CANTADAS, PAQUERA OU FLERTE CONSENTIDOS.

CUIDADO !

O QUE FOI DITO POR VOCÊ
EM TOM DE BRINCADEIRA
PODE SOAR COMO UMA
INTENÇÃO VERDADEIRA
PARA QUEM OUVIU !

O QUE O EMPREGADOR DEVE
FAZER DIANTE DE UMA
DENÚNCIA OU DE UMA SITUAÇÃO
CONCRETA DE ASSÉDIO:

- Manter o anonimato do denunciante e das partes diretamente envolvidas;
- Apurar os fatos com a maior discrição possível;
- Dar apoio à vítima (acolhimento, segurança);
- Diante de provas concretas, penalizar o assediador, nos moldes da CLT.

O QUE DEVE SER OBSERVADO NA **CRIAÇÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS** **EXIGIDO PELA LEI**

- **AMPLA DIVULGAÇÃO DO CANAL;**
- **TREINAMENTO ESPECÍFICO APÓS A IMPLEMENTAÇÃO E, POSTERIORMENTE, ORIENTAÇÕES PERIÓDICAS;**
- **GARANTIA DE ANONIMATO;**
- **POSSIBILIDADE DE ENVIO DE PROVAS (ÁUDIOS, VÍDEOS, FOTOS...);**
- **CRIAÇÃO DE UMA COMISSÃO INTERNA PARA RECEBIMENTO DA DENÚNCIA E APURAÇÃO;**
- **SIGILO DURANTE A TRAMITAÇÃO DO PROCESSO DE APURAÇÃO;**
- **DISPONIBILIZAÇÃO AO DENUNCIANTE DE ACESSO À TRAMITAÇÃO;**
- **BUSCA DE RESPALDO ESPECIALIZADO (GESTOR DE PESSOAS, ADVOGADO...)**

O QUE A VÍTIMA DEVE

FAZER?

BUSCAR AJUDA !

COLHA INFORMAÇÕES COM
PROFISSIONAIS OU PESSOAS DE
CONFIANÇA, PARA IDENTIFICAR O QUE
REALMENTE É ASSÉDIO MORAL.

DENUNCIAR !

A DENÚNCIA É ESSENCIAL PARA QUE A
CONDUTA SEJA PENALIZADA E É O
MEIO MAIS EFETIVO DE SE INIBIR TAIS
PRÁTICAS NO AMBIENTE DE
TRABALHO.

REUNIR PROVAS !

É MUITO IMPORTANTE QUE A DENÚNCIA CONTENHA ELEMENTOS MÍNIMOS DESCRITIVOS DA IRREGULARIDADE, QUE PERMITAM A APURAÇÃO DOS FATOS. CADA DETALHAE PODE SER ESSENCIAL !

SE POSSÍVEL, A VÍTIMA DEVE REUNIR O MÁXIMO DE PROVAS, COMO, POR EXEMPLO, FOTOS, PRINTS DE TELA, CÓPIA DE CONVERSAS, VÍDEOS E ÁUDIOS.

CASO POSSUA, DEVE INFORMAR O NOME DE POSSÍVEIS TESTEMUNHAS.

A DENÚNCIA DEVE TRAZER, AINDA, DATA, HORÁRIO, LOCAL EM QUE A SITUAÇÃO OCORREU, DE MODO A VIABILIZAR A BUSCA POR IMAGENS DO CIRCUITO INTERNO DE MONITORAMENTO.

COMO FUNCIONA NOSSO
CANAL DE DENÚNCIAS?



MACKENZIE
ESPORTE CLUBE

PRINCIPAIS ETAPAS

- 1) Solicitação do serviço em um dos canais de atendimento;
- 2) Registro da denúncia e fornecimento de número de protocolo*;
- 3) Encaminhamento à Comissão, que analisará as informações verificando se existem elementos mínimos para a sua aceitação e prosseguimento;
- 4) Contato com o denunciante, para obtenção de informações complementares, caso seja identificada a ausência de dados necessários à aceitação da denúncia. Referido acionamento somente será possível se o denunciante fornecer seus dados para contato;
- 5) Aceitação da denúncia (deferimento) ou não (indeferimento), como comunicação ao denunciante via e-mail e/ou SMS, desde que este não a tenha registrado como anônima;
- 6) Finalização da análise da denúncia, com encaminhamento ao Setor Jurídico para providências. Os andamentos posteriores a esta etapa não serão comunicados à pessoa denunciante, pois a apuração ocorre em sigilo.

*O número de protocolo fornecido pelo sistema no ato da apresentação da denúncia permite ao denunciante acompanhar, a qualquer tempo, o andamento do procedimento interno. Acompanhe sua solicitação por meio do portal <https://mackenziebh.com.br>.



*“DERROTAR A PRÁTICA DO ASSÉDIO
SEXUAL NO TRABALHO É PARTE
INTEGRANTE DA LUTA PELA
IGUALDADE DE DIREITOS E
OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E
MULHERES.”*