

GUIA ORIENTATIVO

Prevenção contra o assédio moral e sexual



SUMÁRIO

Por que este guia é importante.....	3
Objetivo	4
ABRANGÊNCIA	5
RESPONSABILIDADES	6
Liderança:	6
Recursos Humanos	7
Empregados	8
ASSÉDIO MORAL	9
O que é assédio moral?	10
Quais os tipos de assédio moral?	11
O que a lei fala sobre isso?	12
Quem são os sujeitos de assédio moral?	12
Quais os elementos do assédio moral?	12
O assédio moral pode incluir, mas não está limitado ao seguinte:	13
O que não é assédio moral?	14
O que não é tolerado e, portanto, proibido?	15
Assédio contra a empresa	16
ASSÉDIO SEXUAL	17
O que é assédio sexual?	18
O que a lei fala sobre isso?	19
Quais os requisitos para ser caracterizado o assédio sexual?	20
Modalidades do assédio sexual:	21
Assédio por Intimidação:	21
Assédio por chantagem:	21
Quem são os sujeitos de assédio sexual?	21
Quais as condutas que podem caracterizar o assédio sexual?	22
O que não é assédio sexual?	23
O que não é tolerado e, portanto, proibido?	23
Há consequências para o assediador?	24
O que fazer se eu presenciar algum assédio moral/sexual ou for vítima dos mesmos?	25
Quais os canais existentes para denúncias?	26



Por que este guia é importante

A AngloGold Ashanti (AGA) está empenhada em manter um local de trabalho em que todos sejam tratados de forma justa e com dignidade e respeito. Este guia estabelece uma linha base para um local de trabalho livre de discriminação, assédio moral, assédio sexual, bullying, importunação sexual e violência no local de trabalho.

Independentemente do tipo de assédio (moral ou sexual), as consequências para o assediado, para o ambiente de trabalho e imagem da empresa são negativas. Por isso, reunimos neste guia os conceitos estabelecidos na legislação e princípios aplicáveis para prevenir condutas indevidas.

Este guia deve ser lido em conjunto com a Política de Pessoas e Padrão de Discriminação e Assédio.

A AngloGold Ashanti reforça que a manutenção de uma conduta de respeito ao próximo e um ambiente de trabalho livre de práticas assediadoras é responsabilidade de todos, alinhado aos nossos valores: **“Segurança, Respeito, Integridade, Sustentabilidade, Excelência e Colaboração”**.

Objetivo

Este guia foi desenvolvido para fornecer um ambiente de trabalho no qual cada empregado seja tratado com respeito e dignidade e tenha a oportunidade de obter emprego, promoção e treinamento baseado em suas competências e habilidades e não em outros fatores.

O guia garantirá que:

- Nossos compromissos com o Código de Princípios e Ética Corporativa (“Código de Ética”) e valores AGA sejam mantidos;
- Todos os empregados sejam informados sobre como responder a comportamentos inadequados no local de trabalho;
- As reclamações sejam tratadas por pessoa imparcial.

ABRANGÊNCIA



Este guia abrange todos os empregados, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e qualquer pessoa que conduza negócios em nome da empresa ao interagir com empregados, contratados, fornecedores, parceiros de negócios e/ou candidatos a emprego da empresa.

RESPONSABILIDADES

Lideranças:

As lideranças são responsáveis por:

- Proporcionar um ambiente que incentive um local de trabalho justo e equitativo para todos os trabalhadores e liderar pelo seu próprio exemplo;
- Garantir que os empregados entendam e cumpram este guia e o Código de Ética;
- Receber as reclamações/denúncias com seriedade e comunicar tempestivamente à área de Recursos Humanos para garantir que todas as reclamações/denúncias sejam resolvidas o mais rápido possível;
- Quando solicitado, contribuir para investigações de reclamações/denúncias;
- Abster-se de discutir reclamações/denúncias com outras pessoas que não estejam diretamente envolvidas e garantir sempre a confidencialidade e sigilo.

RESPONSABILIDADES

Recursos Humanos

Os representantes de Recursos Humanos são responsáveis por:

- Comunicar sobre este guia;
- Aconselhamento e apoio aos gestores/supervisores;
- Fornecer aconselhamento e apoio aos empregados quando reclamações/denúncias são levantadas diretamente ao RH ou quando as reclamações são encaminhadas ao RH por outra parte;
- Fornecer informações sobre comportamentos aceitáveis no local de trabalho e políticas, padrões e procedimentos relevantes;
- Manter registros apropriados;
- Garantir que a confidencialidade do processo seja mantida.

RESPONSABILIDADES

Empregados

Os empregados são responsáveis por:

- Participar de treinamentos relacionados à assédio, sempre que convocados;
- Compreender e cumprir o Código de Ética, políticas, padrões e procedimentos;
- Cumprir a legislação aplicável e este Guia;
- Incentivar outros colegas de trabalho a cumprirem os princípios delineados neste guia;
- Reportar todas as práticas ou comportamentos de assédio moral, sexual e discriminatórios ao RH. Lembre: se você não denunciar, você se torna cúmplice e responsável, assim como o assediador;
- Quando solicitado, contribuir para investigações de reclamações/denúncias;
- Manter a confidencialidade se estiver envolvido em uma reclamação/investigação em qualquer capacidade, inclusive como testemunha.

ASSÉDIO MORAL



O que é assédio moral?

Conduta física, verbal ou não verbal indesejada, de forma repetitiva e reiterada, com base nas características de uma pessoa no intuito de humilhar, intimidar ou ofendê-la.



Quais os tipos de assédio moral?

1. VERTICAL:

Praticado pelo superior hierárquico contra um subordinado (vertical descendente). E ainda, quando o empregado assedia o seu superior (vertical ascendente).

Exemplo: O gestor extrapola na forma de cobrança dos resultados, expondo o empregado a situação humilhante, em reuniões, e-mails, mensagens em WhatsApp e/ou Teams, conversas individuais (situações veladas), abuso de poder, microgerenciamento no intuito de prejudicar o empregado, palavras de baixo calão, ameaças e perseguição (explícita e/ou velada) de demissão e/ou influência do líder. O empregado começa a sabotar ou atrasar suas entregas de forma intencional para prejudicar seu gestor.

2. HORIZONTAL:

Pode ocorrer por colegas que ocupam a mesma posição de trabalho na empresa, ainda que de áreas de atuação diferentes.

Exemplo: Empregado faz brincadeiras, bullying ou críticas depreciativas a outro colega de trabalho em razão de sua performance, questões pessoais, físicas e sociais.

Pode ocorrer por meio de exposição em reuniões, tratamento agressivo verbal e/ou escrito, conduta que promova um ambiente de trabalho agressivo, por meio de apelidos depreciativos, brincadeiras impertinentes e expositivas.

Grupo de WhatsApp, humilhação, exposição, brincadeiras depreciativas. Falta de empatia, dificultar a atividade do outro (prejudicar) e/ou exposição do outro.

? O que a lei fala sobre isso?

Não há no Brasil uma lei específica sobre assédio moral, mas temas relacionados contra o assédio podem ser verificados na Constituição Federal (art.1º.), pois o respeito à dignidade da pessoa humana é considerado como um dos fundamentos do estado brasileiro. Também neste artigo de lei há a menção sobre os valores sociais do trabalho, garantindo o direito à saúde física, mental e à imagem do trabalhador.

? Quem são os sujeitos de assédio moral?

Tanto um superior hierárquico (supervisor, gerente, diretor, líder) quanto um subordinado ou um colega de trabalho podem assumir as funções de assediador ou assediado.

? Quais os elementos do assédio moral?

- Atitudes intencionais e abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor;
- Prática reiterada, isto é, que ocorre mais de uma vez, com a consequência de desestabilizar emocionalmente a pessoa assediada e/ou prejudicar o ambiente de trabalho.



O assédio moral pode incluir, mas não está limitado ao seguinte:

- Gerente que trata seus subordinados aos gritos e xingamentos humilhantes, constantemente;
- Ameaças de violência física contra outro trabalhador;
- Não deixar o empregado acessar ferramentas de trabalho sem justificativa (computador, celular da empresa, etc.);
- Desacreditar a vítima perante colegas de trabalho;
- Zombar das crenças religiosas, orientação sexual, complexão física, gênero, etc;
- Atribuir apelidos vexatórios, fazer xingamentos, causar constrangimentos;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados;
- Perguntas intrusivas, inclusive em entrevistas pré-emprego;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta.

? O que NÃO É assédio moral?

As situações normais no ambiente de trabalho não podem ser consideradas como assédio como, por exemplo:

- Quando o chefe exige o cumprimento de metas e tarefas razoáveis sem ser de forma vexatória ou humilhante;
- Aumento do volume de trabalho;
- Mudança de turno e áreas de trabalho em função de necessidade da empresa;
- A transferência de empregado com relação ao local de trabalho, cargo ou função;
- Reivindicações/solicitações que ocorram de forma respeitosa e profissional;
- Advertências e suspensões quando houver desrespeito aos procedimentos internos da empresa ou legislações aplicáveis;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle para gerir o quadro de pessoal em face da demanda produtiva;
- Averiguar a produtividade e desempenho dos empregados(as) dentro de padrões;
- Realizar orientação quanto ao desempenho produtivo do trabalho do empregado, no intuito de melhorar a atividade laboral.

? O que não é tolerado, portanto, PROIBIDO?

- Chamar os colegas com apelidos;
- Fomentar e/ou fazer comentários depreciativos sobre crenças religiosas, orientação sexual, complexão física, gênero, etc;
- Perseguição ou brincadeiras inadequadas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Passar tarefas no intuito de humilhá-lo;
- Falar com o empregado, colegas de trabalho ou superior hierárquico aos gritos;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado ou do gestor;
- Fazer comentários desagradáveis, advertências ou reprimendas, de forma direta ou indireta (quando possível a identificação), em grupos de WhatsApp ou redes sociais.

Você sabia que o dano moral também pode ser cometido contra a empresa?

Cuidado com o que fala ou divulga nas redes sociais!

A empresa também pode ser a parte ofendida pelo trabalhador.

Ex.: O profissional faz uma publicação nas redes sociais, acusando a empresa onde trabalha de vender produtos de má qualidade aos clientes. Existe, aí, um dano moral causado pelo trabalhador ao empregador.

Cuidado com as mensagens em grupos de WhatsApp, LinkedIn, Instagram e outras redes sociais!



ASSÉDIO SEXUAL



O que é assédio sexual?

Conduta física, verbal ou não verbal indesejada de natureza sexual com base no sexo, gênero ou orientação sexual, direta ou indireta, que uma pessoa razoável esperaria ofender, humilhar ou intimidar. O crime de assédio sexual caracteriza-se por uma atitude de um superior hierárquico contra um subordinado de qualquer gênero, identidade de gênero ou expressão de gênero.

O assediador valendo-se de atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, busca:

- Obter vantagens sexuais;
- Humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- Prejudicar o rendimento profissional;
- Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por receio de denunciar o abuso.

Para ser configurado o crime de assédio sexual, é necessário que as relações entre a vítima e o agressor ocorram em virtude do trabalho e por sua posição de superior hierárquico. O assédio sexual pode acontecer entre colegas de trabalho, mas a figura do crime previsto na lei somente se for cometido por chefe contra subordinado.

Neste sentido, a conduta assediadora pode ocorrer a partir de uma carona oferecida por um colega ou por um superior hierárquico após o expediente na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho, antes do início e fim da jornada, festa, redes sociais etc.

O que a lei fala sobre isso?

Brasil – Lei nº 10.224/2001 - O artigo 216-A do Código Penal, considera crime de chantagem (pena de detenção, de 1 a 2 anos) a prática de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se o assediador da sua condição de superior hierárquico em relação à vítima.

Se houver a suspeita ou constatação da prática de assédio sexual estabelecida como crime pelo Código Penal, não caberá a obrigação da empresa em denunciar à polícia, pois se trata de crime de esfera penal privada, cabendo à vítima o fazer diretamente.

A empresa, por outro lado, deve tomar as medidas internas necessárias para demonstrar que atua coibindo práticas desta natureza, como é o caso deste manual.

Além disso, segundo o **Código Civil art. 927**, aquele que, por ato ilícito, causar dano a uma pessoa, fica obrigado a repará-lo, portanto, além do aspecto criminal, pode haver a responsabilidade civil/trabalhista pela conduta inadequada.



Quais os requisitos para ser caracterizado o assédio sexual?

1 Constrangimento provocado por assediador;

2 Condição de superior hierárquico em relação à vítima de forma dolosa (intencional);

3 Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual,

4 Não consentido pela vítima.

Várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem o contato físico, como, por exemplo, através de expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, mensagens de WhatsApp, redes sociais entre outros.

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência.

Entretanto, após analisar o caso concreto, é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.



Para ser caracterizado o assédio sexual, é necessário que estejam preenchidos alguns requisitos, conforme abaixo mencionado:

Modalidades do assédio sexual:

Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de perseguição e constrangimentos para a vítima;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, utilizando, por exemplo, a orientação sexual ou gênero (sexismo).

Assédio por chantagem:

Assédio sexual por meio de oferta de vantagens no ambiente de trabalho (promoção, aumento de salários, manutenção do emprego etc.), por atitudes de cunho sexual, insistência e importunação da vítima para fins sexuais.

Quem são os sujeitos de assédio sexual?

- Assédio vertical: ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Esse é um crime previsto na legislação.
- Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

De igual modo, podem ser assediados, assim como assediar, um empregado de uma empresa terceira (fornecedor) ou mesmo um cliente.

Quais as condutas que podem caracterizar o assédio sexual?

O assédio sexual pode incluir, mas não está limitado as seguintes situações

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes (pressão para participar de “encontros” e saídas no horário de trabalho ou fora dele), permanência na empresa fora do horário normal de trabalho e/ou buscar manter a vítima em local reservado, com o fim de buscar vantagem sexual;
- Tentar desabonar a imagem da vítima perante outros empregados, demonstrando uma intimidade que não existe, para justificar seus atos mais abusivos;
- Contato físico não autorizado, inclusive em eventos sociais vinculados à empresa, como festas corporativas;
- Ambiente pornográfico, por meio de mensagens, e-mails, Teams, WhatsApp, redes sociais, particular ou corporativo com envolvimento profissional, com temas sexuais indesejáveis;
- Exposição da imagem por cunho sexual da vítima, seja por meio de vídeos ou fotos, sem prévia autorização, por meio de mensagens, e-mails, Teams, grupo de WhatsApp, banheiros e outros, entre colegas de trabalho;
- Presentes impertinentes e recusados pela vítima;
- Gestos, inclusive quanto à exposição de órgãos sexuais, ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado, mediante chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação ou ofensa, relativo à condição de gênero ou orientação sexual.

? O que NÃO É assédio sexual?

- Flerte ou paquera recíprocos;
- Convites consentidos para sair entre colegas de trabalho.

? O que não é tolerado, portanto, PROIBIDO?

- Comentários, gestos e elogios de cunho sexual (presencialmente, e-mails, WhatsApp, redes sociais, etc.);
- Compartilhamento de fotos sexuais, incluindo nudes (presencialmente, e-mails, WhatsApp, redes sociais, etc.);
- Convites para encontros quando não correspondidos;
- Contato físico não autorizado.

Há consequências para o assediador?

O empregado que tiver conduta divergente a esse Guia, bem como em não conformidade ao Código de Ética, políticas, padrões e procedimentos internos e/ou legislação, está sujeito a ação disciplinar, incluindo demissão.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme autoriza a legislação trabalhista, além da responsabilidade criminal.

Além disso, o assediador, seja ele moral ou sexual, pode ser condenado a ressarcir a empresa caso a mesma venha a ser responsabilizada civilmente em virtude do comportamento reprovável do assediador.



O que fazer se eu presenciar algum assédio moral/sexual ou for vítima dos mesmos?

Denunciar um caso de assédio, seja ele moral ou sexual, nem sempre é fácil.

DENUNCIE

Se acreditar que está sendo vítima desse tipo de conduta ou se conhecer alguém que esteja passando por uma situação similar. A confidencialidade da sua identidade será preservada.

BUSQUE APOIO:

Procure o apoio de colegas de confiança, supervisores ou do RH para discutir a situação. Eles podem oferecer orientação sobre como proceder e apoio emocional.

COMUNICAÇÃO COM TERCEIROS E FORNECEDORES:

Terceiros e fornecedores também devem ser informados sobre as expectativas de conduta da empresa e sobre como denunciar situações que contrariem as expectativas da AngloGold Ashanti Brasil. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

DOCUMENTE

Mantenha um registro detalhado dos incidentes, incluindo datas, horários, locais, o que foi dito ou feito e quaisquer testemunhas. Isso pode ser crucial para a investigação do caso.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE:

No momento da admissão, todos os empregados devem preencher a declaração de conflito de interesse e atualizá-la sempre que houver mudanças nas relações que possam ser consideradas um conflito. A gestão, em conjunto com os departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e Compliance, conforme o caso específico, será responsável por analisar a existência de potenciais conflitos.

Cada empregado desempenha um papel indispensável no combate a essas práticas.

Lembrando que o enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho é uma responsabilidade coletiva. Por isso, na admissão, todos os empregados são informados sobre os princípios e diretrizes da empresa a respeito do tema, assim como sobre os canais de denúncia disponíveis.

Quais os canais existentes para denúncias?

Qualquer conduta inadequada poderá ser reportada ao seu superior direto, às áreas de RH, Jurídico e, principalmente, via o canal Speak Up (canal de denúncia).

As denúncias poderão ser feitas de forma anônima por aqueles que não se sentirem confortáveis em se identificar, através dos seguintes canais:

-  **Site:**
<https://www.tip-offs.com>
-  **Telefone:**
0800 703 8422 (ligação gratuita)
-  **E-mail:**
SpeakupAGA@ethics-line.com

Você também pode buscar acolhimento para atendimento jurídico e psicológico através do ICAS:

-  **Telefone:**
0800 00 0570 (ligação gratuita)
-  **Aplicativo**
ICAS ASSISMENT (IOS ou Android)

De acordo com as diretrizes e compromissos assumidos pela empresa, não é permitida nenhuma forma de retaliação ou represália pelo relato de qualquer violação ao Código.

Portanto, com a publicação deste Guia, a AngloGold Ashanti reafirma seu total repúdio a quaisquer práticas de assédio moral ou sexual, orientando todos os seus empregados a seguirem fielmente a legislação e os princípios do país, bem como as normas internas da empresa, através de suas políticas, procedimentos e o Código de Princípios e Ética Corporativa.





ANGLOGOLDASHANTI