

-  Programa Executivo em Ética e Governança: Prevenção e Combate ao Assédio
- Módulo 1: Arquitetura de Riscos e a Neurociência do Comportamento Abusivo (Conteúdo Completo)
- 1.1 Mapeamento e Análise Estratégica de Riscos Psicossociais
- Identificação de Zonas de Risco: Utilização de *heatmaps* organizacionais e dados de *turnover* (rotatividade), *absenteísmo* e resultados de pesquisas de clima para identificar departamentos, gerências ou filiais com alta incidência de estresse ou atrito interpessoal.
- Análise de Vulnerabilidade (*Gap Analysis*): Avaliação minuciosa da diferença entre a política escrita da HumanIQ AI e a sua aplicação prática, verificando a consistência entre o discurso da alta liderança (*tone at the top*) e o clima real (*mood in the middle*).
- Intersecção com a ISO 37001 (Antissuborno): O assédio é sintomático de uma falha ética na cultura corporativa, similar a outras condutas fraudulentas. A prevenção deve ser integrada aos sistemas de gestão antifraud e de integridade.
- 1.2 Psicologia do Assediador e a Dinâmica de Poder
- Tipos Psicológicos do Agressor: Estudo dos perfis que praticam o abuso: o Narcisista/Psicopata Corporativo (usa o assédio como ferramenta de dominação), o Inseguro/Competitivo (ataca por medo de perder status) e o Tóxico por Cultura (repete padrões aceitos).
- O Ciclo do Assédio Moral: Descrição da espiral destrutiva:
 - Incidente Crítico: Um conflito inicial.
 - Estigmatização e Isolamento: A vítima é rotulada e excluída.
 - Ações Sistemáticas: Ataques repetitivos (assédio propriamente dito).
 - Adoecimento e Exclusão: A vítima é forçada a sair ou é desligada.
- 1.3 Assédio Sexual: Constrangimento e Consentimento (Análise Jurídica)
- Aprofundamento no Art. 216-A do CP: Foco no elemento "prevalecer-se o agente da sua condição de superior hierárquico". Isso implica o abuso da função ou da ascendência para exercer o poder.
- O Conceito de Não-Consentimento: A ausência de um "sim" livre, informado e revogável torna a interação abusiva. A hierarquia, mesmo sutil, vicia o consentimento, pois a negativa pode gerar medo de represália.

- Assédio por Gênero: A conduta abusiva baseada no gênero da vítima (e não necessariamente com intenção sexual direta) também deve ser combatida, pois cria um ambiente de trabalho discriminatório e hostil, violando a Lei 14.457/22.
- _____
- Módulo 2: Due Diligence de Compliance e Gestão da Investigação (Conteúdo Completo)
- 2.1 O Framework da Lei 14.457/22 na Prática de Compliance
- Regras de Conduta e a Linguagem Preditiva: A política deve utilizar linguagem clara e preeditiva, especificando condutas proibidas e as sanções correlatas. Deve ser endossada e comunicada ativamente pelo CEO (*tone at the top*).
- Treinamento Anual (*Beyond the Checkbox*): O treinamento obrigatório de 12 em 12 meses deve ser interativo, segmentado por público (Liderança vs. Colaboradores) e incluir *workshops* com estudos de caso e dilemas éticos.
- Auditoria Interna de Compliance: A auditoria deve realizar testes de integridade no Canal de Denúncias anualmente (simulando uma denúncia) para validar o tempo de resposta, o sigilo e a imparcialidade do processo.
- 2.2 Protocolo de Investigação de Elite (Advanced Forensics)
- O protocolo de investigação deve garantir a integridade e a validade jurídica:
- Triage e Proteção da Vítima: Imediato afastamento dos envolvidos (com licença remunerada, se necessário) para cessar o dano, garantindo que o *status quo* da vítima não seja alterado negativamente.
- Coleta de Provas Digitais (Cadeia de Custódia): Preservação forense de *e-mails*, *logs de acesso* e mensagens corporativas. A Cadeia de Custódia deve ser rigorosamente documentada para garantir que as provas não foram alteradas e são admissíveis em juízo.
- Entrevistas Estruturadas (Técnica STAR/PEAR): Uso de técnicas avançadas para obter informações factuais, focando em: Situação, Tarefa, Ação, Resultado. Evitar perguntas sugestivas para não viciar o depoimento.
- Conflito de Interesses e Imparcialidade: O Comitê de Ética deve ter regras claras de substituição e, em casos de denúncia contra a Alta Direção, a inclusão de um membro independente ou *terceiro especializado*.
- 2.3 A Gestão de Crises e a Comunicação Pós-Confirmação
- Comunicação Externa (Crise Reputacional): Em caso de denúncia pública, a comunicação deve ser transparente, rápida e reafirmar o compromisso com a tolerância zero, focando na ação corretiva e não na defesa passiva da empresa.

- Comunicação Interna (*Trust Restoration*): Informar a organização (de forma genérica e respeitando o sigilo) que o sistema funcionou, a denúncia foi apurada e a sanção cabível foi aplicada, restaurando a confiança dos colaboradores no Compliance.
-
- Módulo 3: Psicologia Jurídica e o Contencioso de Alto Risco (Conteúdo Completo)
- 3.1 A Psicologia Jurídica e o Dano Psíquico
- Perícia Psicológica e Nexo Causal: O treinamento capacita a liderança a valorizar o laudo pericial que estabelece o nexo causal entre o assédio e a doença ocupacional (depressão, Burnout, etc.). Este laudo é fundamental para configurar a responsabilidade do empregador.
- Dano Existencial: Análise do conceito jurídico que reconhece o prejuízo à vida fora do trabalho (lazer, socialização, planos futuros) causado pelo assédio. A constatação de dano existencial majora a indenização.
- 3.2 Estratégias de Mitigação de Risco e Defesa Judicial
- Mitigação da Responsabilidade Objetiva: A defesa da empresa não pode se basear apenas na alegação de que o assediador agiu por conta própria. É essencial provar que a empresa não foi negligente (*ausência de culpa in vigilando*), o que é demonstrado pela existência e eficácia do Programa de Compliance.
- Rescisão Indireta e o Desafio Probatório: A defesa deve focar em desqualificar a sistematicidade (assédio moral) ou demonstrar que o problema era um conflito isolado, ou, principalmente, que a empresa agiu imediatamente para proteger a vítima, afastando a inércia que caracteriza a falta grave do empregador (Art. 483 da CLT).
- A Nova Lei do Dano Extrapatrimonial (CLT, Art. 223-G): A defesa deve utilizar os parâmetros legais de gravidade (leve, média, grave, gravíssima) previstos na CLT para argumentar pela menor classificação possível, com base na rápida resposta da empresa e no grau de adoecimento.
- 3.3 Sustentabilidade Social e o Pós-Crise
- Compromisso com a Diversidade e Inclusão (D&I): Promover D&I ativamente é a principal estratégia preventiva. Ambientes diversos fomentam a empatia e reduzem a tolerância a condutas discriminatórias e abusivas.
- Monitoramento Pós-Crise (*Follow-up*): Uso de pesquisas de *follow-up* para garantir que não houve retaliação (formal ou informal) contra a vítima ou testemunhas, assegurando que o ambiente de trabalho foi efetivamente restaurado. O sucesso do Compliance é medido pela restauração da confiança.

- **Assédio em Plataformas Digitais (*Cyberbullying*):** Condutas abusivas (exposição, ridicularização, pressão) por meio de canais virtuais (e-mail, WhatsApp, chats), mesmo que fora do horário, desde que haja conexão com o ambiente de trabalho.
-

Módulo 2: O Sistema de Compliance e a Gestão Integrada de Riscos

2.1 A CIPA como Estrutura de Compliance

A **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)**, conforme a Lei 14.457/2022, tem o papel de:

Função da CIPA (Anti-Assédio)	Ação de Compliance
Monitoramento	Inclusão obrigatória de pautas sobre assédio em todas as reuniões e avaliação da eficácia das políticas.
Recebimento de Denúncias	Garantir o sigilo e o encaminhamento formal e imediato ao Comitê de Ética/RH para apuração isenta.
Capacitação	Participação e proposição ativa de ações de capacitação e sensibilização de todos os colaboradores, anualmente.

Métricas e Monitoramento (KPIs Anti-Assédio):

Indicador (KPI)	Meta HumanIQ AI	Importância Estratégica
Taxa de Conclusão de Treinamento	100% dos colaboradores e lideranças anualmente.	Requisito legal de conformidade e mitigação do risco de culpa (<i>in vigilando</i>).
Tempo Médio de Apuração (SLA)	Máximo de 30 dias.	Garantia de justiça e redução do impacto psicológico na vítima e na equipe.
Taxa de Retaliação Reportada	Zero.	Essencial para a credibilidade do Canal de Denúncias e para encorajar futuras denúncias.

2.2 O Canal de Denúncias (*Whistleblowing*) e a LGPD

O Canal de Denúncias deve ser um sistema robusto e independente, regido pelos seguintes princípios:

- **Princípios:** Acessibilidade, Independência (gestão por um Comitê de Ética Multidisciplinar ou *terceiro independente*), e **Garantia de Não Retaliação** (*Whistleblower Protection*).
- **Conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados):** As informações de denúncias são **dados sensíveis**. Seu tratamento é justificado pelo legítimo interesse da empresa em cumprir obrigações legais e garantir um ambiente de trabalho seguro. Exige-se o mais alto nível de segurança e acesso restrito para evitar vazamentos e proteger a privacidade.

2.3 Investigação Interna (*Due Diligence*) e o Processo Disciplinar

O processo de apuração deve seguir o **Devido Processo Legal Interno**:

1. **Recebimento e Triagem:** Registro formal, classificação da gravidade e garantia de sigilo.
2. **Investigação Preliminar:** Coleta de evidências (documentos, logs) e entrevistas estruturadas com a vítima, testemunhas e o acusado. Garantia do **Contraditório** e da **Presunção de Inocência** ao acusado.
3. **Relatório Conclusivo:** Parecer final, fundamentando a materialidade do assédio e a violação do Código de Conduta.
4. **Decisão e Sanção:** Aplicação da medida disciplinar (advertência, suspensão ou demissão por justa causa), sempre proporcional à gravidade da falta e em linha com a legislação. A **igualdade de tratamento** é obrigatória em todos os níveis hierárquicos.

Módulo 3: Intervenção Psicossocial, Reintegração e Riscos Legais Avançados

3.1 O Apoio Psicossocial e a Reintegração

- **Programa de Assistência ao Empregado (PAE):** Disponibilização imediata de suporte psicológico e, se necessário, orientação jurídica sigilosa para a vítima, como parte da reparação.
- **Gestão de Crise e Remediação:** Em casos confirmados, a empresa deve tomar medidasativas: remoção do assediador do contato com a vítima, treinamento corretivo e monitoramento do clima para prevenir novas ocorrências e retaliações.

3.2 Implicações Legais e a Conexão com Outras Esferas

O não cumprimento das obrigações anti-assédio expõe a HumanIQ AI a riscos em múltiplas esferas:

Esfera Legal	Tipos de Consequência	Estratégia de Mitigação
Trabalhista (CLT)	Rescisão Indireta (Justa Causa do Empregador), Indenização por Danos Morais e Estabilidade Provisória (se o assédio causar doença ocupacional).	Prova do <i>Compliance Efetivo</i> (políticas, treinamento, apuração e sanção) para mitigar a culpa.
Criminal (CP)	O assediador pode responder por Assédio Sexual (Art. 216-A) ou outros crimes (Injúria, Difamação).	Colaboração plena com as autoridades policiais e judiciais, fornecendo as provas coletadas.
Administrativa	Multas e sanções pelo MTE (Ministério do Trabalho) por descumprimento da Lei 14.457/22 e NR-05.	Manutenção de <i>todos os registros</i> (treinamentos, atas da CIPA, relatórios) para fins de auditoria.

3.3 Aspectos Jurisprudenciais e Mitigação de Risco

- **Ônus da Prova Flexibilizado:** O TST aceita a **prova indiciária e os laudos médicos/psicológicos** para comprovar o assédio, reconhecendo a hipossuficiência da vítima.
 - **Quantificação do Dano Moral:** O juiz considera a **gravidade da ofensa, a capacidade econômica** da empresa e, sobretudo, a **negligência** da empresa (*culpa in vigilando*) ao fixar o valor da indenização. O Compliance Efetivo é a melhor defesa.
-