



Política Antidiscriminatória e de Proteção dos Direitos das Mulheres e Protocolo Antiassédio	
Versão vigente	1.0
Data da versão vigente	11.05.2026
Tipo de documento	Política
Autores/Revisores	Paulo Sergio Borges Camargo (paulocamargo@cartorio15.com.br) João Victor Gianecchini (gianecchini@gussemlemosbasto.com.br) Eduardo Gussem (gussem@gussemlemosbasto.com.br) Antônio Lemos Basto (antonio@gussemlemosbasto.com.br) Alex Pereira (alexpereira@cartorio15.com.br)
Aprovador(es)	Fernanda de Freitas Leitão
Classificação	Interna

Política Antidiscriminatória e de Proteção dos Direitos das Mulheres e Protocolo Antiassédio

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

Este documento, em complementação às diretrizes do Código de Ética e de Conduta instituído no marco do Programa de *Compliance*, formaliza o compromisso do 15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro com a promoção dos direitos humanos, em especial os direitos fundamentais das mulheres, bem como com o enfrentamento à violência de gênero, ao assédio e à discriminação em todas as suas formas.

A presente Política tem como fundamentos os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da igualdade (art. 5º, caput, CF/88) e da proteção contra a violência nas relações familiares (art. 226, §8º, CF/88). Observa, ainda, as disposições da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), da Lei nº 14.188/2021 (Lei do Sinal Vermelho), bem como as normas relativas ao assédio sexual (art. 216-A do Código Penal) e ao assédio moral.

No plano internacional, esta Política se alinha à **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)** e às diretrizes da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que reconhecem o assédio sexual como uma violação dos direitos fundamentais das trabalhadoras e trabalhadores, definindo-o como comportamentos de caráter sexual — como contatos físicos, insinuações, observações, exposição de conteúdos pornográficos ou exigências sexuais verbais ou não verbais — que geram um ambiente hostil e ofensivo.

Assim, o Cartório 15 reafirma seu compromisso institucional com a **promoção da igualdade de gênero, a prevenção e combate a todas as formas de assédio**, e a

proteção das vítimas de violência ou discriminação, independentemente de gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição.

A presente Política Antidiscriminatória, Antiassédio e de Proteção dos Direitos das Mulheres estabelece regras, diretrizes e procedimentos obrigatórios a serem observados por todos os membros da organização — incluindo Tabeliã, Oficiais, funcionários, colaboradores, prestadores de serviço e demais terceiros — em todas as suas interações, internas ou externas. Seu foco está na **prevenção, acolhimento e resposta institucional estruturada** a situações de assédio moral, assédio sexual e violência de gênero, com base nos preceitos legais e nas melhores práticas de governança e compliance.

Por fim, a Tabeliã do 15º Ofício de Notas, no exercício de suas atribuições legais, **atribui ao Comitê de Compliance a responsabilidade pela implementação, fiscalização e monitoramento desta Política**, inclusive com a adoção de medidas de prevenção, detecção e remediação de inconformidades, visando à sua efetiva aplicação, constante aperfeiçoamento e aderência aos compromissos legais e éticos assumidos pela instituição.

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES

Para alcançar os objetivos desta Política, sua aplicação se fundamenta nos seguintes **Princípios Gerais**:

- **Pluralidade:** Garantir o respeito à diversidade no ambiente de trabalho, promovendo a convivência harmoniosa entre diferentes identidades, origens e visões de mundo.
- **Segurança e igualdade:** Assegurar um ambiente profissional pautado pelo respeito, segurança e tratamento igualitário entre todos os Colaboradores e Terceiros.
- **Direitos Humanos com foco na equidade de gênero:** Promover uma cultura organizacional baseada na ética, nos direitos humanos e na equidade de gênero,

com ações voltadas à prevenção, conscientização, acolhimento das vítimas e promoção de medidas educativas e restaurativas.

- **Apoio institucional:** Estimular um ambiente profissional não violento, que favoreça o acolhimento, o respeito mútuo e o livre desenvolvimento das individualidades.

3. Diretrizes de Conduta Institucional

Toda a estrutura organizacional e de governança do Cartório 15 está orientada pelas seguintes diretrizes, que devem ser observadas por todos os Colaboradores no exercício de suas atividades funcionais:

- **Respeito à Diversidade:** O Cartório 15 está comprometido com a oferta de oportunidades igualitárias, sendo vedado qualquer tratamento discriminatório, prática de assédio ou ato de retaliação. Cada Colaborador deve respeitar seus colegas em suas individualidades e particularidades.
- **Não Discriminação:** O Cartório atua para garantir a igualdade de oportunidades e de desenvolvimento a todos, independentemente de raça, cor, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra condição protegida por lei. A igualdade é um direito e deve ser efetivamente assegurada no cotidiano da Serventia.
- **Ambiente de Trabalho Saudável, Seguro e Inclusivo:** O Cartório 15 valoriza um ambiente profissional respeitoso, seguro, livre de discriminação, assédio (moral ou sexual) e de qualquer forma de intolerância ou violência. Comentários sobre aparência ou características físicas de colegas, clientes ou terceiros não são apropriados, ainda que feitos com aparente boa intenção. Trate todas as pessoas com respeito e dignidade — exatamente como gostaria de ser tratado — e incentive seus colegas a fazerem o mesmo.
- **Garantia de Tratamento Igualitário:** O Cartório adota práticas remuneratórias e políticas de benefícios baseadas em critérios objetivos e não discriminatórios, assegurando equidade entre homens e mulheres que desempenham funções de responsabilidade equivalente.

4. COMPROMISSOS DO 15º OFÍCIO DE NOTAS DO RIO DE JANEIRO

A Administração do Cartório 15 está comprometida com a efetiva implementação, fiscalização e constante aprimoramento desta Política. Neste sentido, atribui ao Departamento de Recursos Humanos, apoiado pelo Comitê de Compliance, as seguintes competências e responsabilidade:

- **Promover a igualdade e o respeito à diversidade**, em todas as áreas da organização, com ênfase na prevenção da discriminação e na valorização de ambientes plurais e inclusivos;
- **Assegurar processos seletivos justos e isonômicos**, avaliando candidatas e candidatos com base em critérios objetivos de qualificação, experiência e aderência ao perfil da função, vedadas quaisquer distinções em razão de gênero, raça, orientação sexual, religião, ou outra característica pessoal ou social;
- **Consolidar uma cultura institucional de igualdade**, pautada no respeito mútuo, na inclusão e no combate a qualquer forma de preconceito, discriminação, assédio ou exclusão;
- **Assegurar tratamento equitativo** a pessoas de todos os gêneros, raças, crenças e orientações sexuais, garantindo igualdade de condições no desempenho das funções e no acesso a cargos, promoções e benefícios institucionais;
- **Apoiar o Comitê de Compliance** na apuração de denúncias relativas a assédio, discriminação ou desigualdade ou violência de gênero, colaborando para a adoção de medidas corretivas, educativas, disciplinares e/ou restaurativas, conforme o caso.
- **Propor, implementar e acompanhar ações afirmativas**, com foco na equidade racial, de gênero e de orientação sexual, nos limites das competências institucionais e em conformidade com as diretrizes aprovadas pela Administração;
- **Garantir o sigilo, a confidencialidade e a proteção integral à vítima**, em todos os processos de recebimento, apuração e encaminhamento de denúncias, resguardando sua segurança e integridade física, psíquica e moral;
- **Promover educação continuada** e ações formativas voltadas à prevenção da violência contra a mulher, ao respeito à diversidade, aos direitos humanos e à

equidade de gênero, com abordagem interseccional e perspectiva inclusiva, além de promover a capacitação de seus funcionários para o acolhimento das vítimas;

- **Aderir, promover e implementar a Campanha do “Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica”**, conforme previsto na Lei nº 14.188/2021, incluindo a realização de ações educativas internas e externas, voltadas à conscientização sobre a violência psicológica e física contra a mulher, bem como sobre os mecanismos de acolhimento e apoio disponíveis.

5. Definições, Vedações e Condutas Inaceitáveis

Considera-se, em razão dessa Política:

Assédio Moral: exposição sistemática de uma pessoa ou grupo a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções. Essas condutas costumam partir de pessoas em posição de poder — não necessariamente hierárquico, mas também psicológico ou relacional — e resultam na degradação do ambiente de trabalho.

Destaca-se, dentro do assédio moral, o **assédio sexista**, definido como qualquer comportamento baseado no sexo, identidade ou orientação sexual da pessoa, que atente contra sua dignidade ou crie um ambiente intimidador, hostil, degradante ou ofensivo, ainda que sem conotação sexual direta.

São exemplos de assédio moral e/ou sexista:

- Comentários depreciativos sobre aparência, identidade de gênero ou orientação sexual;
- Uso de linguagem ofensiva ou estereotipada em razão do gênero;
- Avaliações injustas, ordens contraditórias, rebaixamento profissional intencional ou tratamento vexatório fundado em preconceitos de gênero;
- Reações discriminatórias em virtude de gravidez, maternidade, paternidade ou licença parental;
- Imposição de tarefas desproporcionais ou incompatíveis com as atribuições do cargo, com base em pressupostos discriminatórios;
- Agressões físicas motivadas por identidade de gênero ou orientação sexual;

Decisões que restrinjam acesso a oportunidades de trabalho, promoção, capacitação ou estabilidade, com base em critérios discriminatórios.

Assédio Sexual: qualquer conduta de natureza sexual, física ou verbal, que atente contra a dignidade da pessoa e crie um ambiente intimidador, constrangedor, humilhante ou ofensivo, especialmente quando envolva abuso de poder, promessa de favorecimento ou ameaça de retaliação.

São exemplos de assédio sexual:

- Comentários ou insinuações sobre aparência, corpo ou vida sexual;
- Piadas, observações ou perguntas de cunho sexual;
- Gestos obscenos, assobios ou olhares invasivos;
- Contato físico não consentido ou aproximação deliberada com conotação sexual;
- Convites insistentes ou inoportunos para encontros ou atividades de cunho íntimo;
- Envio de mensagens, imagens ou conteúdos sexuais não solicitados;
- Condicionamento de benefícios, promoção ou permanência no emprego a favores sexuais;
- Divulgação de boatos sobre a vida íntima da pessoa;
- Agressões físicas com motivação ou conotação sexual.

Violência contra a Mulher: Nos termos do art. 5º da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), considera-se violência contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico, dano moral ou patrimonial, no contexto doméstico, familiar ou em qualquer relação íntima de afeto, independentemente de coabitação.

Diante disso, em razão desta Política, fica expressamente proibido, no âmbito do Cartório 15º, qualquer conduta de:

- **Violência, maus-tratos, segregação ou discriminação** com base em raça, etnia, nacionalidade, cor, identidade, expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, religião, filiação política, status econômico, social, de saúde ou condição migratória;
- **Intolerância**, sob qualquer forma, incluindo homofobia, transfobia, misoginia, racismo, xenofobia, antissemitismo ou manifestações equivalentes;

- **Assédio moral ou sexual**, independentemente de geral dano físico, psicológico ou material à vítima.

6. Sanções e Responsabilidades

As infrações a esta Política sujeitam o infrator a **medidas disciplinares**, conforme previsto no **Protocolo Interno de Investigação e Mecanismos Sancionatórios**, sem prejuízo de responsabilizações civis e penais, conforme a gravidade da conduta. O Cartório 15 compromete-se a informar às autoridades competentes qualquer conduta que configure crime, assegurando à vítima proteção, acolhimento e assistência adequada.

7. Denúncias

Qualquer pessoa poderá relatar violações a esta Política. As denúncias podem ser feitas diretamente aos superiores hierárquicos, ao Comitê de Compliance ou via **Ouvidoria**, com garantia de **anonimato, sigilo e proteção contrarretaliação**: <https://cartorio15.com.br/contato/ouvidoria/>

As denúncias devem ser baseadas em fatos concretos ou indícios plausíveis e serão tratadas com o devido rigor e celeridade.

8. Do Acolhimento, Apoio e Encaminhamento das Vítimas

São medidas de acolhimento das vítimas desenvolvidos pelo **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**:

I – Canal de Ouvidoria dotado de sigilo e confidencialidade;

II – Capacitação de profissionais para a gestão do canal, apuração da denúncia e oferecimento de suporte e apoio adequados às vítimas;

III – Manutenção de registro estatístico de denúncias e comunicação às autoridades públicas, de acordo com as circunstâncias do caso concreto e após ouvida a vítima.

São medidas de apoio das vítimas e encaminhamento de comunicações desenvolvidas no **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**:

I - Elaboração de protocolo interno de recebimento, apuração e encaminhamento de denúncias e comunicações;

II – Oferecimento, de prontidão de apoio psicológico/jurídico;

III - Capacitação de mulheres como gestoras do canal de denúncia.

Parágrafo único. O **15º Ofício de Notas**, quando do recebimento de comunicações e denúncias fará uma triagem inicial a respeito da origem da denúncia e o local do conflito. Desta primeira triagem uma primeira diferenciação será realizada em i. denúncias internas e ii. denúncias externas:

I – Por denúncia interna compreende-se o envolvimento de colaborador do cartório como autor ou vítima do conflito. Nesse caso, não só a recepção da comunicação, mas também sua apuração e aconselhamento psicológico e jurídico serão realizados pela equipe do **15º Ofício de Notas**.

II – Por denúncia externa compreende-se a comunicação de conflitos que não envolvam colaboradores do **15º Ofício de Notas**. Neste caso, o cartório realizará o acolhimento inicial da vítima e a direcionará às autoridades públicas ou entidades não governamentais competentes para lidar com o conflito, devendo ser realizado o monitoramento do caso para a verificação da correição das medidas de reparação e cuidado da pessoa ofendida.

9. COMPLIANCE E GOVERNANÇA

São medidas de compliance e governança que integram a presente política e se relacionam com as medidas implementadas no código de ética:

I - Adoção de medidas de prevenção, detecção e reação contra a violência de gênero, que integram o programa de *compliance* do **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**;

II – O **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**, por meio de sua tabeliã se compromete ao desenvolvimento de iniciativas educacionais, centradas na promoção da igualdade de gênero e na conscientização sobre formas de reconhecimento e combate à violência contra a mulher, bem como a e medidas afirmativas para reduzir desigualdades estruturais;

III – O **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**, por meio de sua tabeliã se compromete a promover a criação de conselhos de diversidade e equidade de gênero, com poder consultivo e deliberativo tanto a nível interno do cartório, bem como para toda a sociedade;

IV - O **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro** se compromete a promover treinamentos periódicos e obrigatórios sobre assédio, violência de gênero e direitos das mulheres para todos os níveis da organização, bem como a promover lideranças femininas.

V - Implantação de canais seguros, confidenciais e acessíveis de denúncia, cuja gestão se orienta pela proteção de sigilo e confidencialidade à denunciante, bem como pela garantia de sua não retaliação;

VI - Acolhimento humanizado das vítimas, com encaminhamento à rede de proteção (Delegacia da Mulher, Defensoria, psicólogos, etc.).

VII – Capacitação do atual protocolo de investigação e sancionamento interno para o recebimento, apuração, investigação e gestão das denúncias e comunicações efetuadas.

10. INVESTIGAÇÃO E APURAÇÃO

Art. 10º - A fim de promover investigação e apuração de eventuais denúncias, que serão realizadas de acordo com o protocolo de investigação e sancionamento interno do cartório, o **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro** se compromete a:

I – Criar comissões internas independentes e capacitadas para apuração de casos, com observância ao devido processo e perspectiva de gênero;

II - Adotar medidas disciplinares proporcionais, inclusive desligamento em caso de violência ou assédio comprovado;

III – Elaborar relatórios periódicos de transparência, respeitando o sigilo das vítimas.

11. INCLUSÃO E REINserÇÃO

Art. 11 - O **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**, por meio de sua tabeliã, compromete-se a:

I – Formular e estabelecer parcerias com organismos especializados, como ONU Mulheres, Defensorias, Ministério Público, ONGs, e outras entidades privadas cujo objetivo seja promover respeito aos direitos das mulheres e de prevenção à violência.

II - Apoiar projetos de empoderamento feminino, combate à violência doméstica e capacitação profissional de mulheres.

III - Aderência a pactos globais, como o Princípio de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPs).

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12 – A presente política está sujeita a constante revisão e aprimoramento. Na medida de sua necessidade e legitimidade (alinhadas aos propósitos do **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**), poderão ser editadas novas orientações de *compliance* e novas políticas de conduta, desde que submetidas à aprovação definitiva da Tabeliã.

Art. 13 - Esta Política será aprovada pela Tabeliã, reforçando o compromisso da alta liderança do **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro** e para a devida articulação de suas diretrizes de integridade e políticas de conduta.

Art. 14 - O presente Código entra em vigor na data de aprovação pela Tabeliã do **15º Ofício de Notas do Rio de Janeiro**, sendo parte fundamental e integrante de todos os documentos constitutivos deste.

Rio de Janeiro, 11 de maio de 2026.