



- **NOEMI FERNANDA ALVES GAYA**
 - Advogada e sócia proprietária do escritório de advocacia Alves Gaya.
 - Especialista em assessoria trabalhista, sindical e previdenciária.
 - Contato, perguntas e os materiais estarão disponíveis com o SINDIVAREJISTA
-
- **CASOS E ESTRATÉGIAS PARA O R.H.**



• DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

- CENTRO DE TUDO - Constituição Federal

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º , V e X – garantem indenização



• **ASSÉDIO** - Assédio moral é aquele que ocorre quando se expõe os trabalhadores em geral a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a uma debilidade emocional.

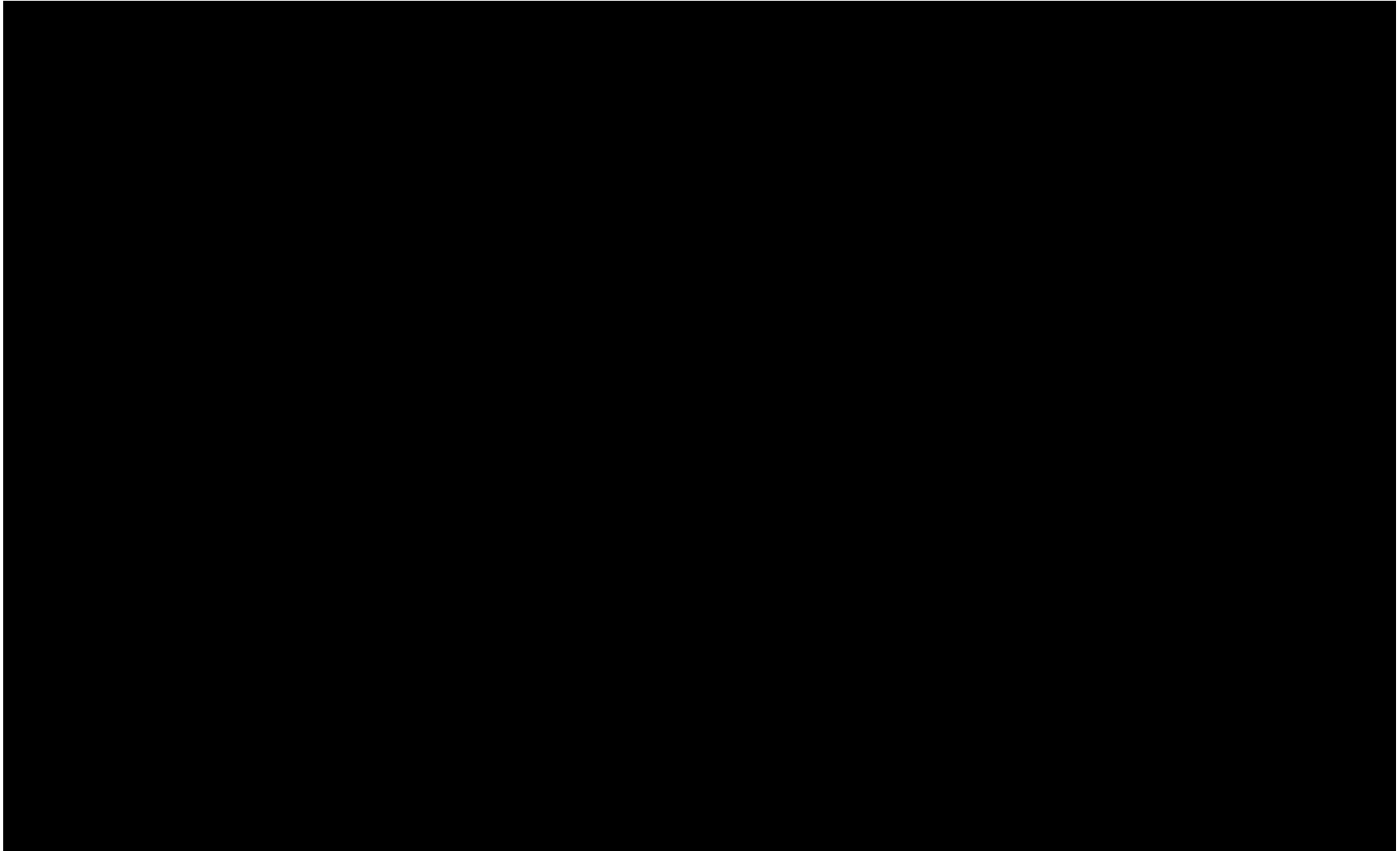
As mulheres são as principais vítimas:

características sociais, físicas e biológicas das mulheres as tornas mais suscetíveis ao assédio:

- Oscilações hormonais (T.P.M.);
- Desconforto e dores no período menstrual;
- Período gestacional é sensível e apresenta muitos incômodos físicos;
- Período de amamentação;
- Responsabilidade materna ainda é maior que a paterna;
- São vítimas mais frequentes de investidas sexuais.



-





ASSÉDIO SEXUAL É CRIME: O crime de assédio sexual consiste no fato de o agente “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (CP, art. 216-A, caput).



O assédio dentro da Empresa pode ocorrer de maneira institucionalizada ou pela completa omissão de controle sobre o comportamento dos empregados no ambiente de trabalho.

EMPREGADOR É RESPONSÁVEL - Artigo 2 da C.L.T. : Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Empregador é titular do poder diretivo, cabendo a ele fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho digno e sadio, resguardando a dignidade de todos os seus empregados.

EXEMPLOS :

- Com políticas motivacionais agressivas

TRT-4 - Recurso Ordinário RO 00007397520125040305 RS 0000739-75.2012.5.04.0305 (TRT-4)

Data de publicação: 03/04/2014

Ementa: DANO MORAL. ATO MOTIVACIONAL "CHEERS". A adoção de política motivacional, entre as quais está utilização dos chamados "cheers", que representam a entoação de gritos de guerra ou canções ou danças motivacionais, nas reuniões com seus colaboradores demonstra que a reclamada extrapolou o poder diretivo do empregador, na medida que sujeitou seus empregados a tratamento humilhante e constrangedor, desrespeitando a dignidade de cada empregado. Configuração de abalo psicológico, que dá ensejo à indenização por danos morais.

Encontrado em: ao pagamento de indenização por danos morais ora fixados em R\$ 15.000,00. 5ª Vara do Trabalho



- Prazos e metas impossíveis;
- Gestão focada em medo e ameaças;
- Preferências explícitas por homens;

24HS POR DIA - 7 DIAS POR SEMANA

broadcast
político



164



Vagas de emprego privilegiam homens, jovens e com maior escolaridade

Dados do Caged mostram que, enquanto os homens fecharam o ano com 21,6 mil vagas abertas, houve queda de 42,4 mil postos para mulheres

Fernando Nakagawa, O Estado de S.Paulo
26 Janeiro 2018 | 14h14

SIGA O ESTADÃO



- Políticas de controle de natalidade;
- Câmeras de filmagem;
- Gravação de sons e imagens;
- Revistas vexatórias;
- Publicação de vagas com requisitos discriminatórios;
- Agressão em qualquer forma;



- Regras salariais e de benefícios discriminatórias;

ECONOMIA

CONCURSOS E EMPREGO

Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa

Levantamento da Catho mostra as diferenças salariais em 8 funções e chegam a 62% no cargo de consultor; na análise por setor, homens ganham mais em 25 de 28 aéreas.



Por Pâmela Kometani, G1

07/03/2017 14h12 · Atualizado 15/03/2017 10h37



DIFERENÇAS SALARIAIS – a nova redação do artigo 461 da C.L.T, foi bem clara e objetiva :

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 6º No caso de **comprovada discriminação por motivo de SEXO** ou etnia, o juízo determinará, **além do pagamento das diferenças salariais devidas**, multa, em favor do empregado discriminado, **no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.** [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



TRT-4 - Recurso Ordinário RO 00203079620155040006 (TRT-4)

Data de publicação: 25/05/2017

Ementa: DANO MORAL. **DISCRIMINAÇÃO.** VEDAÇÃO DE INCLUSÃO COMO DEPENDENTES EM PLANO DE SAÚDE DOS COMPANHEIROS/ESPOSOS DE EMPREGADA **MULHER.** Incontroverso que a reclamada disponibilizava plano de saúde apenas às esposas e companheiras de empregados homens, e não aos esposos ou companheiros das empregadas **mulheres**, há violação ao princípio da isonomia. Diferenças orgânicas que, no presente situação, não justificam a diferenciação realizada pela reclamada. Recurso da reclamada não provido.



- *VAGA DE EMPREGO : “Precisa de uma funcionária para trabalhar no próximo Buraco do Jazz.*

Qualidades: desinibida, comunicativa, sexy, sobrancelhas expressivas e maquiagem forte. Vontade de aprender a fazer os drinks. Se for inteligente, eu pago mais.”

- O anúncio sexista e discriminatório motivou a juíza do Trabalho substituta Audrey Choucair Vaz, da 15ª vara de Brasília/DF, a deferir antecipação de tutela proibindo um bar de publicar, em qualquer meio de comunicação, anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, raça, idade, cor, entre outros (...)
- *"Menções sobre comportamento sexual e beleza são totalmente inaceitáveis em nosso ordenamento jurídico, que a despeito de consagrar a propriedade privada (a empresa), também consagra a função social da propriedade (art. 170, II e III, CF). Essa propriedade há de ser exercida observando os limites da dignidade da pessoa humana, a não discriminação entre sexos, e especial, a não discriminação no ambiente de trabalho."*
- Processo: [0001184-83.2016.5.10.0015](#)



Além dos reflexos legais e o custo com indenizações, o assédio traz muitas consequências ruins na estrutura da Empresa, sejam elas:

- Queda da produtividade;
- Perda da qualidade;
- Aumenta o absenteísmo e turnover;
- A imagem da empresa na sociedade;
- Custos com retrabalho;
- Desestruturação do ambiente de trabalho;

■ **E qual a melhor estratégia ?**





▪ **ENFRENTAR O TEMA:**

- Rever políticas que desrespeitam a dignidade da pessoa humana;
- Propiciar a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho;
- Propiciar todas as informações e treinamentos para a realização de tarefas ;
- Acompanhar a atuação dos Líderes;
- Proibir advertências ou críticas de maneira pública ou de forma injusta ou exagerada;
- Evitar a exigência de tarefas superiores as competências do empregado;
- Respeitar e propiciar a saúde física dos empregados;
- Evitar isolamento de empregados;
- Evitar o ócio, falta de acesso ao sistema, falta de equipamentos



- Evitar zombarias e piadas sobre origem, nacionalidade, condição física e etc..
- Respeitar crenças religiosas ou convicções políticas;
- Não punir com rebaixamento de cargo ou atividades;
- Manter ambiente respeitoso e evitar palavras e atos obscenos ou degradantes.
- Evitar condutas explosivas “Falar aos berros”;
- Ameaças de violência física;
- Agressão física, mesmo "leve" (ex.: empurrão, esbarrão);
- Toques, contatos físicos, beijos;
- Política de admissão, de salários e benefícios “às cegas” exclusivamente pelas competências (sem observar, sexo, religião, idade, cor da pele ...).



Não existe uma única ação isolada, depende da cultura de cada empresa. É necessário assim garantir que o ambiente de trabalho sempre esteja saudável, em todos os aspectos.

Sugerimos e acompanhamos as seguintes ferramentas:

- 1 - Criação de um regramento interno, um código de conduta para torna muito claro os limites dentro da Empresa.
- 2 - Programas de treinamentos principalmente aos Líderes.
- 3 - Equipe de apoio aos Líderes (Jurídico, Médico do Trabalho, técnico segurança) para ajudá-los a solucionar casos.
- 4- Canais de comunicação livres (disque denúncia, fale com o rh/jurídico).
- 5 - Procedimento interno que garanta que as situações expostas sejam seriamente tratadas pela área de pessoal, com o devido sigilo e entregando o retorno à vítima.

Imediata e rigorosa punição a casos constatados



- Cartilha OIT e MPT :
- http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm





QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

2

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor,

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.





PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

EXIGE-SE QUE O ASSÉDIO SEJA PRATICADO NO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho.



■ Cartilha Ministério do Trabalho

<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>

Assédio Moral e Sexual no Trabalho



Violência moral contra a mulher

Aspectos gerais

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética.

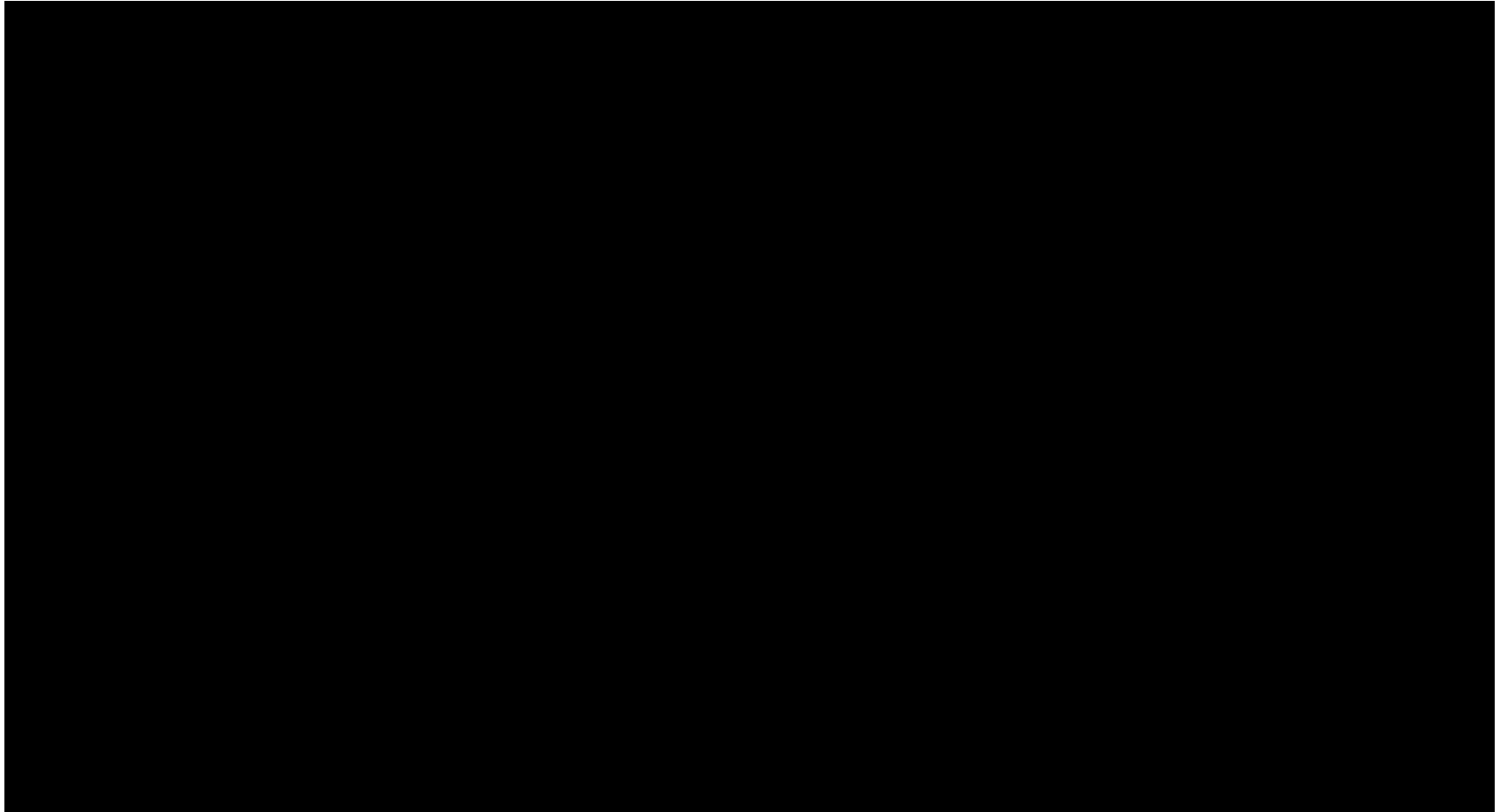
Posteriormente, ações como:

- Ameaça, insulto, isolamento
- Restrição ao uso sanitário
- Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas
- São as primeiras a serem demitidas
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens
- Revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral





- **Vídeo - luta contra assédio**
- **Gloria Allred - Justiça para Todas (Seeing Allred, 2018) - Trailer Legendado | Netflix**





O ASSÉDIO DEVE SER
COMBATIDO!

Obrigada!