



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO



CORRESPONDÊNCIA Nº 662/2025

Bebedouro, Capital Nacional da Laranja, 04 de Novembro de 2025.

OFÍCIO nº 37/2025

Senhor Presidente da Câmara Municipal de Bebedouro,

Venho, respeitosamente, à Vossa Senhoria, **com urgência**, solicitar a viabilização de uma palestra de formação e informação sobre **Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho** para todos os servidores desta Casa Legislativa.

Esta solicitação dá sequência ao pleito formalizado pelo servidor **Miguel Quessada (Ofício 07/2025, Protocolo 52805/2025, datado de 25/09/2025)**, que relatou situações vivenciadas no ambiente de trabalho que podem caracterizar assédio moral, incluindo constrangimentos públicos, gritos, limitação de acesso a instrumentos de trabalho e difamação, dentre outros.

Conforme proposta em anexo, a palestra será ministrada gratuitamente pelo **Dr. Eduardo Giglio de Carvalho**, advogado com mais de 16 anos de experiência, pós-graduado em Direito do Trabalho e MBA Executivo pela FGV, atualmente Gerente Jurídico de grandes empresas. O conteúdo aborda de forma clara e prática:

- Definições legais e requisitos do assédio moral e sexual;
- Tipos de assédio (vertical, horizontal, institucional, etc.);
- Impactos para o indivíduo, a organização e a sociedade;
- Medidas de prevenção, enfrentamento e responsabilização;
- Exemplos concretos e jurisprudência.

Deus Seja Louvado

Rua Lucas Evangelista, 652 – Fone (17) 3345-9200 – CEP 14.700-425
BEBEDOURO – ESTADO DE SÃO PAULO

PROTOCOLO 53200/2025 - 04/11/2025 12:15



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

A iniciativa atende não apenas a uma demanda interna legítima, mas também se alinha a **boas práticas de gestão de pessoas e promoção de ambientes de trabalho saudáveis**, prevenindo passivos judiciais e valorizando o servidor público.

Recomenda-se que o evento seja realizado **preferencialmente em horário comercial**, para garantir a participação ampla de todo o quadro funcional.

Confiantes na sensibilidade de Vossa Senhoria para com esta pauta essencial de saúde mental e respeito no serviço público, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

PROF. DR. ANTONIO GANDINI JÚNIOR
VEREADOR – PARTIDO DOS TRABALHADORES

PROTOCOLO 53200/2025 - 04/11/2025 12:15

DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE - PROTOCOLO:53200/2025 - 04/11/2025 - 12:15 - 45T3-0746-0T8F-05XV



Bebedouro/SP, 30 de outubro de 2025.

A/C Ilmo. Vereador Professor Dr. Gandini,

Ref.: Carta de Apresentação da Palestra "Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho"

Prezado Vereador,

Atendendo à vossa honrosa solicitação, lhe apresento o conteúdo da palestra que já ministrei em algumas oportunidades com o tema "Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho", ministrada por mim, Eduardo Giglio de Carvalho, advogado com mais de 16 (dezesesseis) anos de atuação, pós-graduado em Direito Bancário, Direito Societário, Direito do Trabalho e MBA Executivo em Administração pela FGV. Atualmente, ocupo o cargo de Gerente Jurídico da indústria de cigarros Palheiros Paulistinha, estendendo minha atuação à outras empresas do grupo, tais como Pierís Empreendimentos Imobiliários, Droom Incorporadora, La Flamma Motel, Vila Castelline, dentre outras.

A palestra combina fundamentação jurídica, evidenciações práticas e recomendações operacionais para prevenção, identificação e enfrentamento do assédio moral e sexual no local de trabalho.

Abaixo, apresento resumo dos principais pontos abordados:

1) Definições e requisitos

- Assédio moral definido como conduta abusiva repetida que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica/física do trabalhador; requisitos: prática reiterada, conteúdo vexatório e desestabilização emocional.

2) Tipos de assédio moral

- Vertical (superior contra subordinado), horizontal (entre pares), ascendente (subordinado contra superior), coletivo (vários autores) e institucional (quando a organização consente ou incentiva práticas humilhantes).

3) O que não configura assédio

- Ações pontuais, exigência de produtividade dentro da razoabilidade, críticas construtivas, transferências contratuais ou



uso legítimo de mecanismos de controle quando realizados dentro de padrões legais e proporcionais.

4) Exemplos concretos e jurisprudência

- Casos reais ilustrativos (empresas condenadas por práticas como imposição de “prendas”, isolamento, ofensas relacionadas a deficiência, gravidez, religião), demonstrando consequências jurídicas e indenizatórias.

5) Assédio sexual

- Comportamentos de cunho sexual não consensuais que geram constrangimento; previsão penal no Código Penal (Art. 216-A) quando há constrangimento para vantagem sexual com abuso da hierarquia.

6) Grupos mais vulneráveis

- Mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, idosos, pessoas LGBTIQ+ e outras minorias, com estatísticas e relatos que mostram maior incidência e formas específicas de discriminação e violências.

7) Impactos

- Para o indivíduo: danos psicológicos (ansiedade, depressão, insônia, até pensamentos suicidas).
- Para a organização: clima tenso, queda de produtividade, aumento de absenteísmo, rotatividade e custos legais.
- Para a sociedade: maiores despesas públicas, desestruturação familiar e impactos de saúde pública.

8) Prevenção e resposta prática

- Orientações ao trabalhador: conversar inicialmente, denunciar, registrar provas (e-mails, áudios, prints), buscar testemunhas e apoio profissional.
- Orientações à organização: apurar com celeridade e confidencialidade, proteger denunciante e investigado, aplicar medidas disciplinares independentemente do cargo, revisar contextos de trabalho e promover cultura de respeito.
- Papel da CIPA e da NR-05: incluir prevenção e combate ao assédio nas práticas internas.

9) Como colegas e líderes devem agir

- Oferecer apoio, testemunhar quando necessário, interromper comportamentos abusivos, usar canais formais de denúncia e mobilizar medidas coletivas de contenção.

O tema é de extrema relevância para organizações como um todo e para a sociedade pelos seguintes motivos:

EDUARDO GIGLIO DE CARVALHO

ADVOGADO

OAB/SP N°289.708 ■■■■■



- 1) Risco jurídico e reputacional:** decisões e condenações trabalhistas e civis provam que omissão ou tolerância geram responsabilidade e custos significativos para empregadores.
- 2) Impacto na saúde e desempenho:** ambientes assediadores deterioram a saúde mental dos colaboradores e reduzem eficiência e qualidade do trabalho.
- 3) Inclusão e diversidade:** o tema é central para políticas ESG e estratégias de talento, já que afeta de forma desproporcional grupos historicamente discriminados.
- 4) Prevenção como investimento:** adoção de políticas claras, treinamento de lideranças, canais de denúncia confiáveis e atuação preventiva reduzem riscos e melhoram clima organizacional.

Assim, me despeço concluindo que a palestra oferece conhecimento jurídico-prático, casos reais e ferramentas de prevenção e resposta que permitem às organizações transformar saber em prática: diagnosticar situações, proteger vítimas, responsabilizar agressores e construir ambientes de trabalho mais seguros e produtivos.

Aproveito e registro aqui minhas congratulações pela vereança ativa e participativa do meu nobre amigo Professor Dr. Gandini.

Eduardo Giglio de Carvalho

OAB/SP 289.708



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Palestrante: Eduardo Giglio de Carvalho



Quem sou eu?



Graduado em Direito pela Faculdade de Direito Franca (FDF). É pós-graduado em Direito Bancário e Societário pela Unifafibe, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus (FDDJ), concluiu curso de Gestão de Departamentos Jurídicos pelo Insper Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER), bem como concluiu MBA Executivo em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Advogado militante há mais de 16 (dezesseis) anos, iniciou sua trajetória no contencioso cível, tendo atuado junto ao Escritório Reis Advogados Associados, onde adquiriu vasta experiência no Direito Bancário e de Cooperativas de Crédito, com enfoque em causas de recuperação de crédito, tais como ações de execução, de busca e apreensão e recuperações judiciais, bem como em ações indenizatórias e revisionais.

Posteriormente, passou a integrar a equipe do Jurídico interno da Cooperativa de Crédito Credicitrus, ocasião em que teve a oportunidade de ampliar os seus conhecimentos multidisciplinares, em especial no que diz respeito ao Direito Societário, Direito Contratual, Direito Trabalhista e Direito Cooperativo.

Atualmente, ocupa o cargo de Gerente Jurídico da indústria de cigarros Palheiros Paulistinha, estendendo sua atuação à outras empresas do grupo, tais como Pierís Empreendimentos Imobiliários, Droom Incorporadora, La Flamma Motel, Vila Castelline, dentre outras.

Eduardo tem por diferencial o seu perfil pacificador, empático e sua capacidade de negociação de conflitos. Prima pela construção de relacionamentos sólidos e produtivos, baseados sempre na confiança recíproca e honestidade.



Tarsila do Amaral - "Operários" - 1933





Profissional

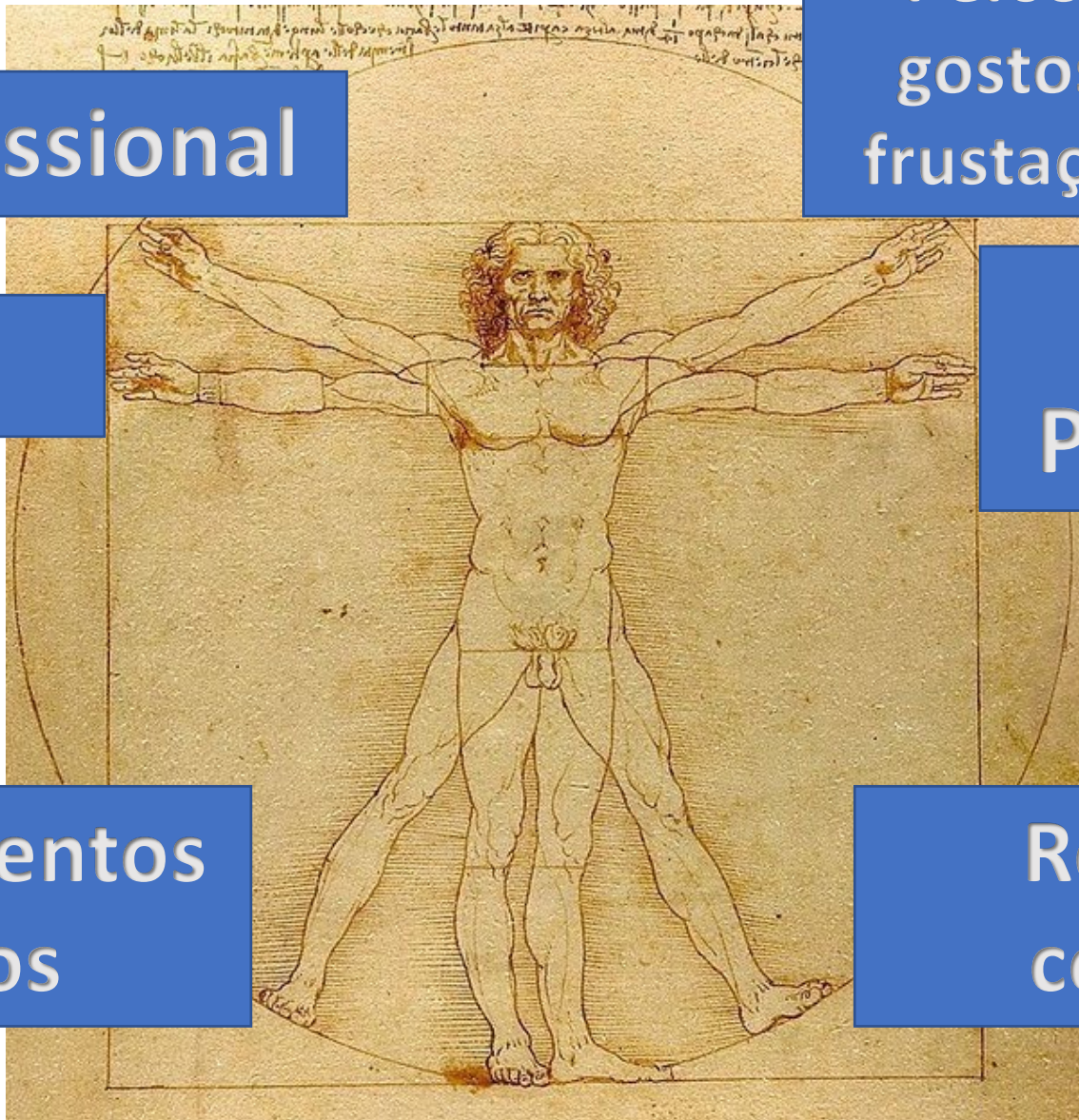
Personalidade,
gostos, sonhos,
frustrações, ideais

Amigos

Filho(a),
Pai/Mãe, irmão

Relacionamentos
amorosos

Religião ou
convicções





Assédio moral



- Assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)



REQUISITOS

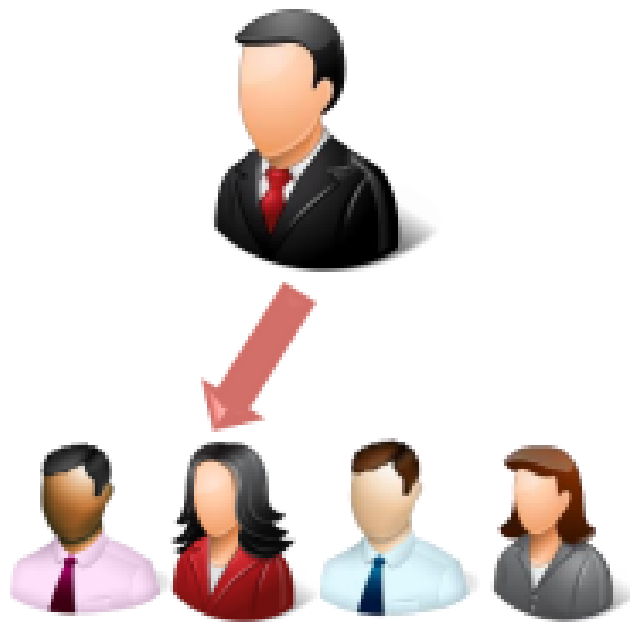
- 1- prática reiterada, isto é, violência sistemática e que dura um certo tempo;
- 2- atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor; e
- 3- consequência de desestabilizar emocionalmente a vítima e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho.





TIPOS DE ASSÉDIO MORAL





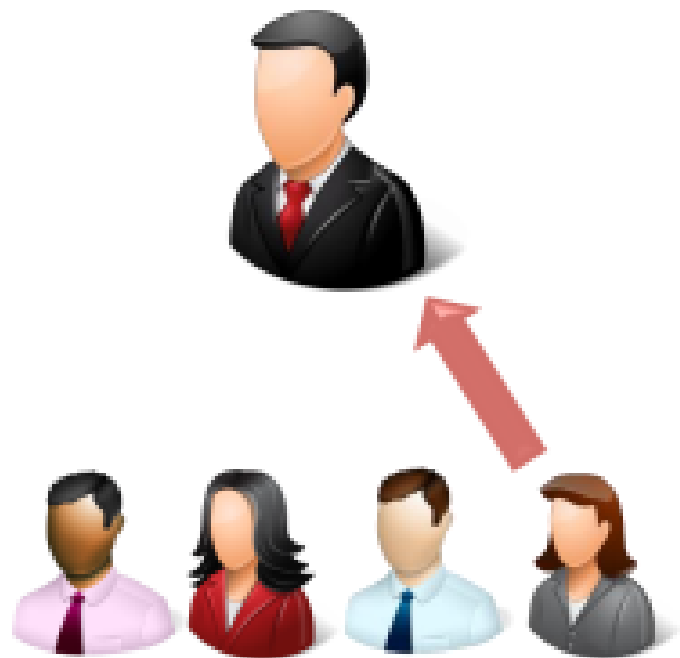
Assédio Moral Descendente

- Trata-se do tipo de assédio moral mais comum nas empresas. Esse tipo de assédio toma forma quando o assédio é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado.
- Pode-se visualizar esse tipo de assédio, por exemplo, quando um gerente cobra metas de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações vexatórias, fazendo com que façam "dancinhas", paguem "micos", apelidando-os com cognomes pejorativos, etc.





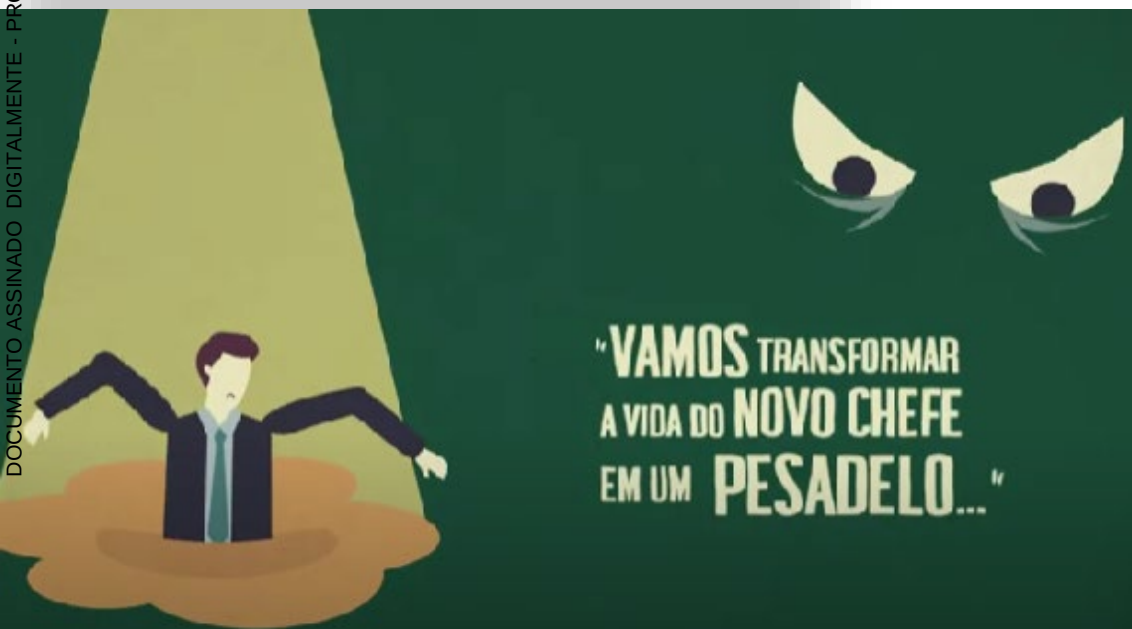
- O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa.
- Pode-se visualizar essa situação quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumpri-las. Também é muito comum no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários.



Assédio Moral Ascendente



- Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico motivado por interesses diversos. Ações ou omissões para prejudicar o gestor.





- Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por outros colegas de trabalho, com os quais não mantêm relação de subordinação. O abuso começa com um autor sendo seguido por outros com o mesmo padrão nocivo de comportamento.





Assédio Moral Institucional

- Sobrevém quando a organização incentiva ou consente atos de assédio. Neste caso, a própria empresa é também autora da investida, já que, por meio de seus colaboradores/administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade, disseminando uma cultura institucional de humilhação.



NÃO É ASSÉDIO MORAL



Assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho e exigências profissionais com:

- ✓ Comportamento isolado ou eventual;
- ✓ Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- ✓ Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- ✓ Aumento normal do volume de trabalho;
- ✓ Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
- ✓ Transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho;
- ✓ Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália;

NÃO É ASSÉDIO MORAL



- ✓ Punir com advertências e suspensões empregados(as) que não respeitam as regras de saúde e segurança da empresa ou que pratiquem falta grave prevista na CLT;
- ✓ Utilizar sistemas defensivos e de controle em geral (ex: câmeras em áreas comuns com o conhecimento dos funcionários e com objetivo de segurança), observados sempre os direitos fundamentais dos trabalhadores;
- ✓ Deliberar sobre a organização empresa, desde que não haja discriminação, como por exemplo, investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras;
- ✓ Averiguar a produtividade e desempenho dos empregados(as) dentro de padrões de razoabilidade;
- ✓ Realizar críticas produtivas ao trabalho do empregado ou colega, no intuito de melhorar a atividade laboral;
- ✓ Estabelecer metas para os empregados, desde que sejam razoáveis, compatíveis com a atividade e estabelecidas para todos empregados (as) de um setor;
- ✓ Conflitos de trabalho: divergência de opiniões e sentimentos é uma condição normal nos grupos de trabalho e pode ser resolvida com estratégias de manejo;
- ✓ Desentendimento pontual: reatividade, impulsividade

É ASSÉDIO MORAL



- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Deterioração proposital das condições de trabalho;

É ASSÉDIO MORAL

- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Fazer brincadeiras pejorativas;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos ou nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;



É ASSÉDIO MORAL

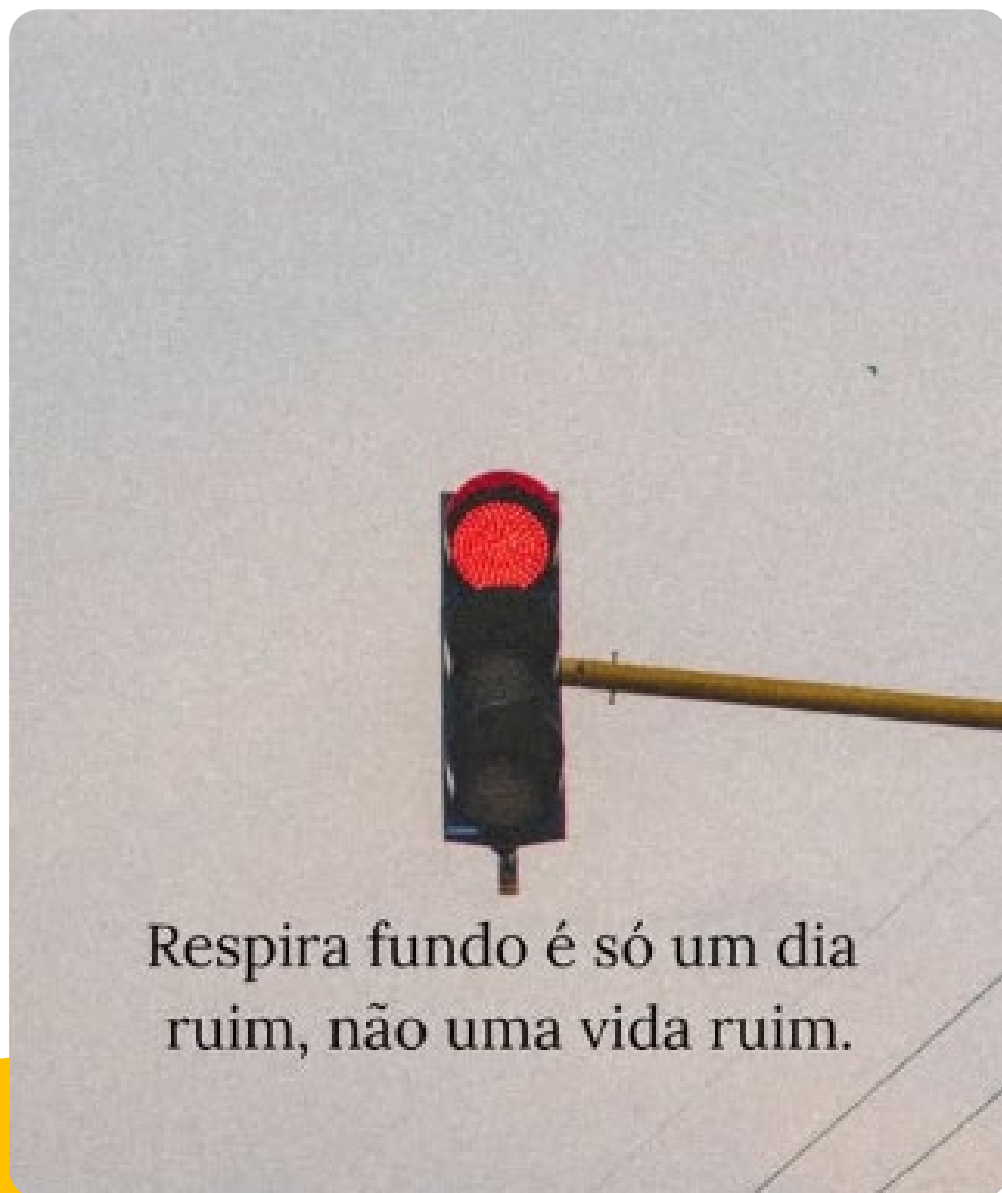


- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o assediado;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

É ASSÉDIO MORAL



- Privar acesso aos instrumentos de trabalho;
- Pressionar o funcionário para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Suprimir o trabalho que normalmente lhe compete;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Induzir propositalmente a vítima ao erro;
- Ameaçar com demissão constantemente;
- Fazer ameaças de qualquer natureza (não confundir com feedback negativo).



AVISO !

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



MULHERES, NEGROS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTIQ+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS, ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

- É comum que se observe prática de assédio moral contra mulheres que exercem atividades tradicionalmente desempenhadas por homens, devido à discriminação de gênero ainda existente em nossa sociedade.
- Outra situação possível de favorecer o assédio moral contra a mulher reside nas situações de gravidez, em que a empresa dispensa uma empregada grávida, sem se preocupar com a sua estabilidade provisória.
- Uma mulher negra que use tranças pode ser hostilizada e submetida a constrangimentos, até mesmo exigência expressa de que alise o cabelo.
- Os trabalhadores com deficiência, diante da sua própria condição, ficam mais vulneráveis. Isso se verifica, com nitidez, quando um acidentado é reabilitado, e por algum motivo, passa a apresentar uma menor produção do que os demais. E como a empresa não pode dispensá-lo, diante da sua estabilidade, favorece a existência de um ambiente hostil com o intuito de que ele próprio se desligue do trabalho.



MULHERES, NEGROS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQ+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS, ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

- Em relação aos idosos, pode ocorrer a substituição da mão de obra mais antiga pela mais nova, sob o argumento de que eles não resistem às inovações, inclusive tecnológica, quando o que se deveria priorizar é a sua experiência na atividade e o seu aproveitamento para o aperfeiçoamento dos mais novos;
- Quando pessoas transexuais ou travestis são proibidas de usar o crachá da empresa conforme o nome social ou mesmo são proibidas de utilização do banheiro conforme a sua identidade de gênero.
- Discriminações recorrentes por conta de identidade de gênero e orientação sexual.
- Discriminações por conta de religião.

Mulheres no ambiente de trabalho

- Muitos homens ainda enxergam as mulheres como frágeis e incapazes. Como se não tivessem inteligência suficiente para lidar com questões mais complexas, exigidas por cargos mais altos, ou se não merecessem o mesmo tipo de tratamento na empresa, ou também de liderança.
- Isso pode trazer algumas situações que gerem grandes constrangimentos, agressão verbal e não verbal, assédios, torturas psicológicas, etc.





Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$)

	Total	Homem	Mulher	Razão (%)
Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais	2.658,68	2.920,29	2.303,08	78,86
Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal (1)	7.107,69	7.948,19	5.870,27	73,85
Diretores e gerentes	5.707,87	7.268,08	4.600,19	63,29
Profissionais das ciências e intelectuais	3.400,58	3.836,72	2.852,48	74,34
Técnicos e profissionais de nível médio	2.114,55	2.364,02	1.955,50	82,71
Trabalhadores de apoio administrativo	1.907,52	2.373,81	1.552,10	65,38
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.918,03	2.007,71	1.416,70	70,56
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.999,06	2.119,69	1.371,38	64,69
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2.158,69	2.238,45	1.635,96	73,08
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.237,18	1.312,85	1.156,26	88,07
Ocupações elementares	6.029,52	5.975,88	6.515,76	109,03

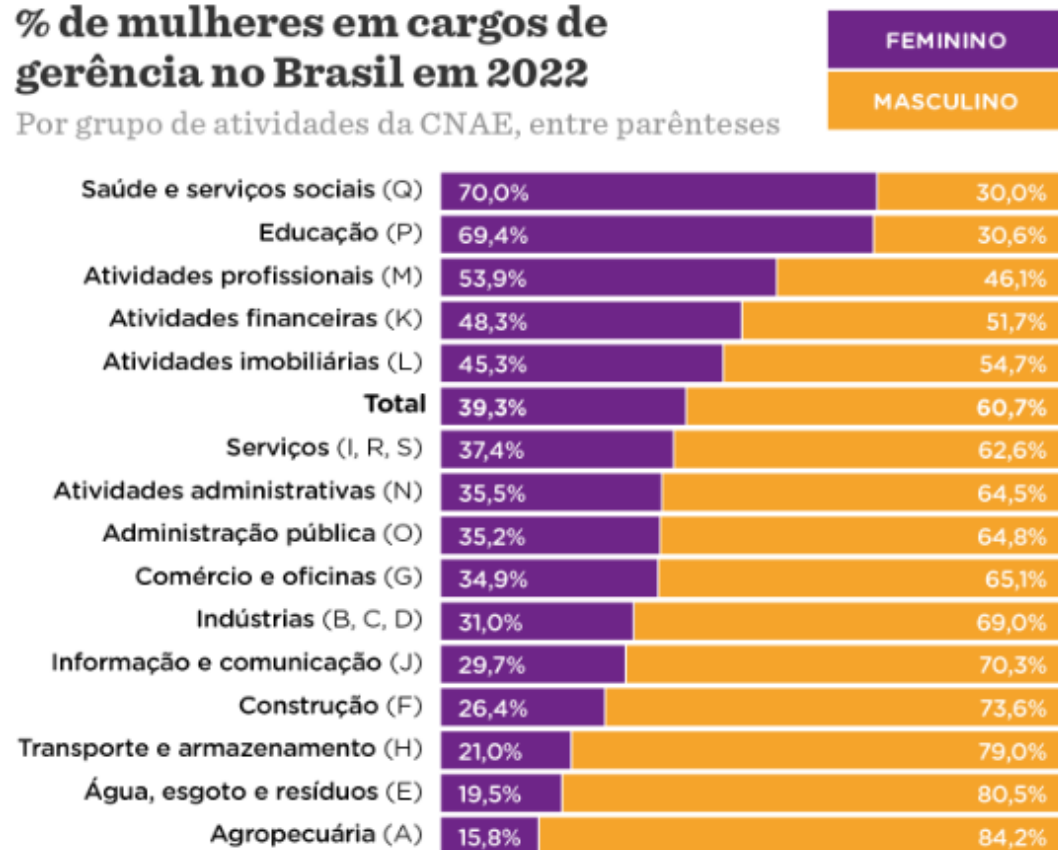
Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

Notas: Valores inflacionados para reais médios de 2022.



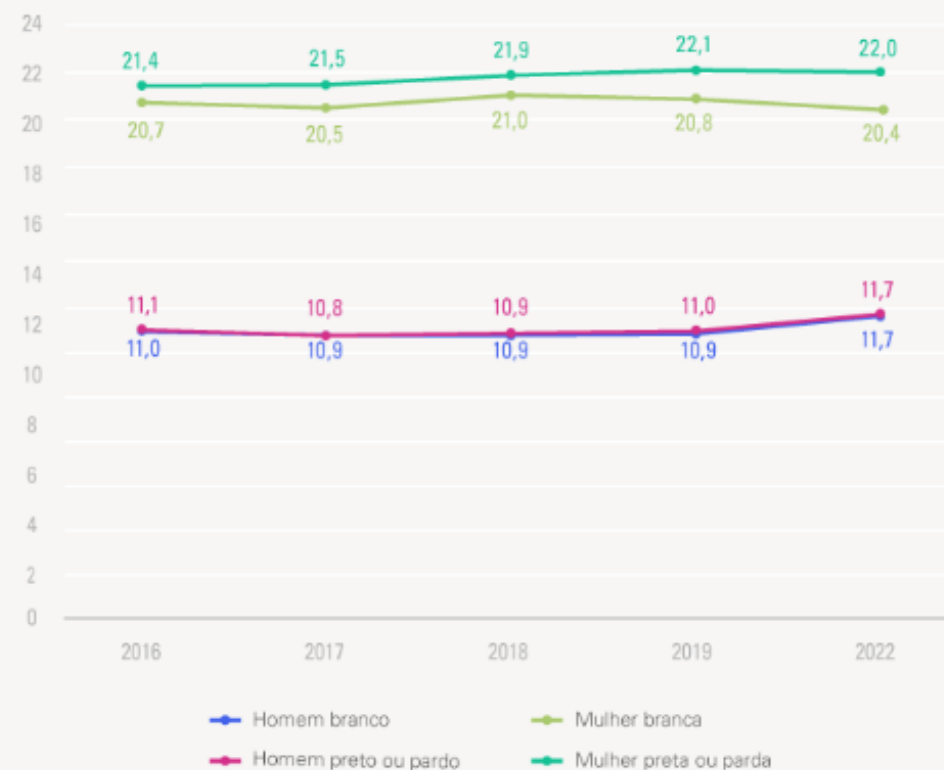
% de mulheres em cargos de gerência no Brasil em 2022

Por grupo de atividades da CNAE, entre parênteses

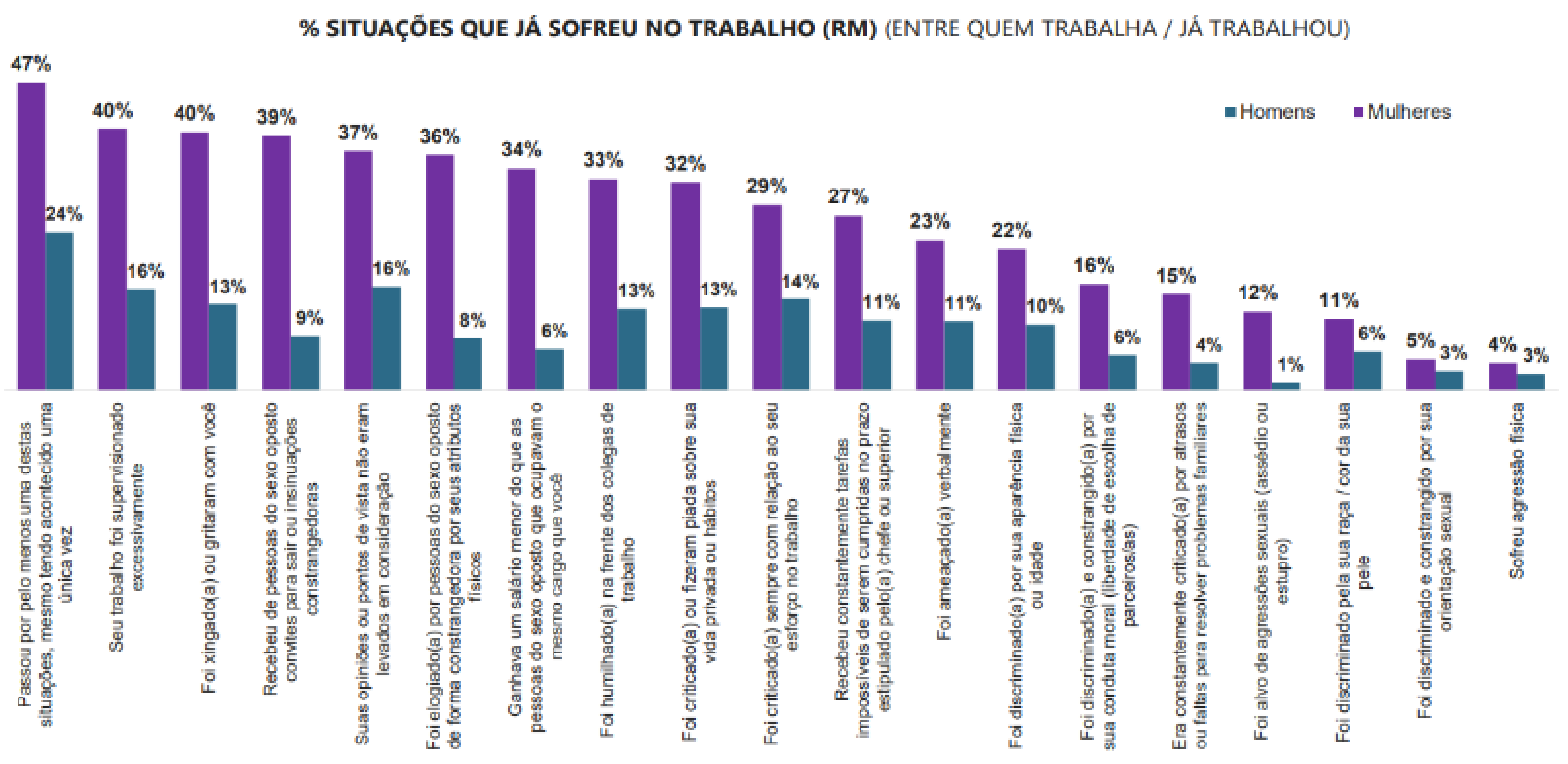


Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos - 2016/2022

Por sexo, cor ou raça



Fonte: PNAD Contínua - 2022





65% dos profissionais
*Pesquisa com 20 mil
aponta que discrimina
bissexuais;*

- Um estudo inédito real
setores da economia, n
discriminação no ambi
casos de discriminação
bissexuais: 86% e 72%,
- O levantamento, realiz
20 mil trabalhadores d
2022. O conteúdo está
- O estudo aponta que 4
identidade de gênero p
cai para 40%. Enquanto
índice é de 18% entre a
- O levantamento da Sar
abaixo de quatro salári
desse grupo. Em relaça
declararam LGBTI+ fica
que os não LGBTI+ per
de 4,13 anos.

Fonte: <https://www.forumempresarial.com.br/2025/04/11/65-porcento-dos-profissionais-de-20-mil-pesquisados-aponta-que-discriminam-bissexuais/>



Em 2019, o Supremo Tribunal Federal
criminalizou a homofobia e a transfobia no Brasil,
enquadrando atos preconceituosos contra pessoas
homossexuais e transexuais como crime de racismo,
com pena de até 5 anos de prisão

**Essa decisão histórica sublinhou a
gravidade da intolerância contra a
população LGBTQIAPN+**

● 2019



assédio
todas as faixas etárias,
as pessoas trans e





Etarismo é forma de violência no ambiente de trabalho

- Segundo o IBGE, a população brasileira decorre de 1990 para 2050.
- O envelhecimento da população brasileira nos últimos anos tem sido acelerado. Em 2021, a população brasileira tinha 19 milhões de idosos. Ainda se espera que esse número aumente para 25 milhões em 2050.
- Se o comitê de ética da empresa não agir, a agência pode sofrer consequências legais e financeiras.
- Um estudo da Ernst & Young, realizado com 1.500 executivos das corporações brasileiras, mostrou que a discriminação contra idosos no ambiente de trabalho é uma realidade.

<https://economia.uol.com.br/noticia/2023/05/10/idosos-no-mercado-de-trabalho.htm>

ESTATUTO DO IDOSO

Art. 96

Discriminar pessoas idosas devido à idade é **crime**.

Pena de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa.



o mundo

o. No Brasil, a população idosa chegou a 57,4% em 2021. As projeções (10,9%) para 2050 indicam que a população idosa será de 65 anos.

crystalizado, o Brasil tem se destacado por suas políticas públicas, o

nsultoria que 78% a

o idoso no mercado de trabalho será tema central do mercado de



Segundo o relatório da ONU



700 mil
profissionais 50+
perderam seus empregos
durante a pandemia



Não há nenhum
profissional 50+
em 3% das empresas
entrevistadas



Metade da força de
trabalho
terá mais de 50 anos
em 2040



O etarismo custa
bilhões de dólares
à sociedade

Fonte: Relatório Global sobre Etarismo 2021/ ONU

Percentual de colaboradores 50+ na força de trabalho

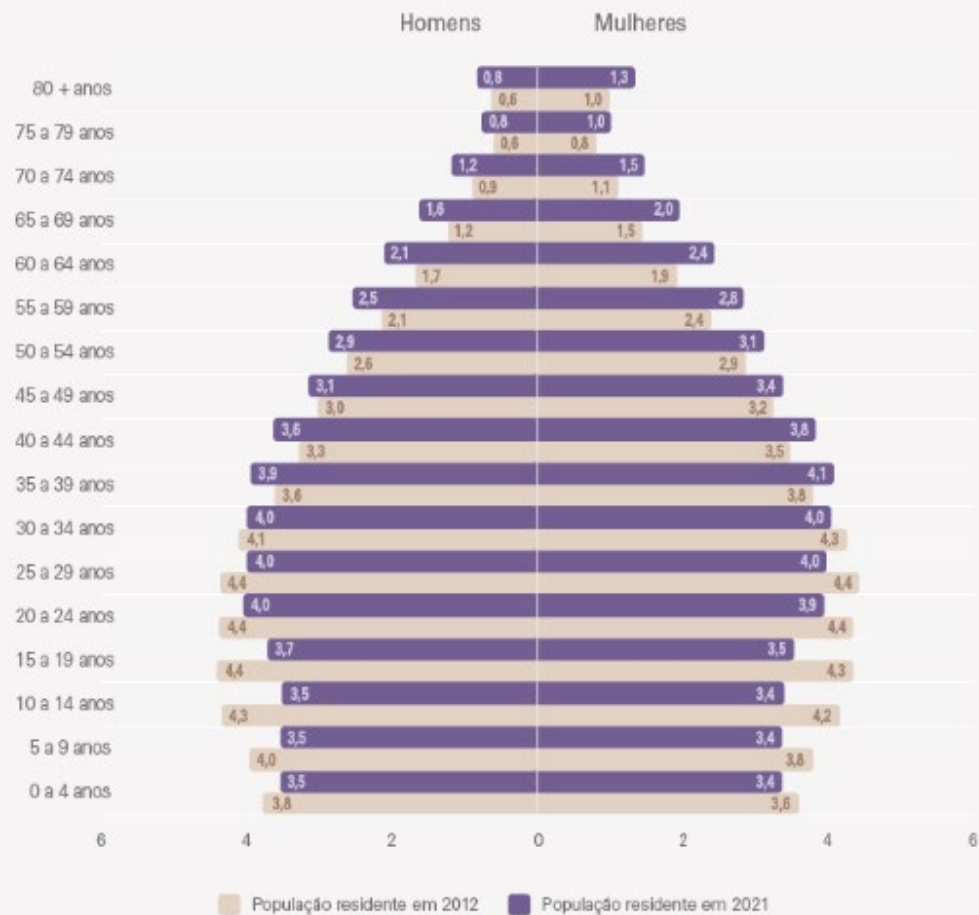


Motivos atribuídos à dificuldade de contratação de profissionais 50+

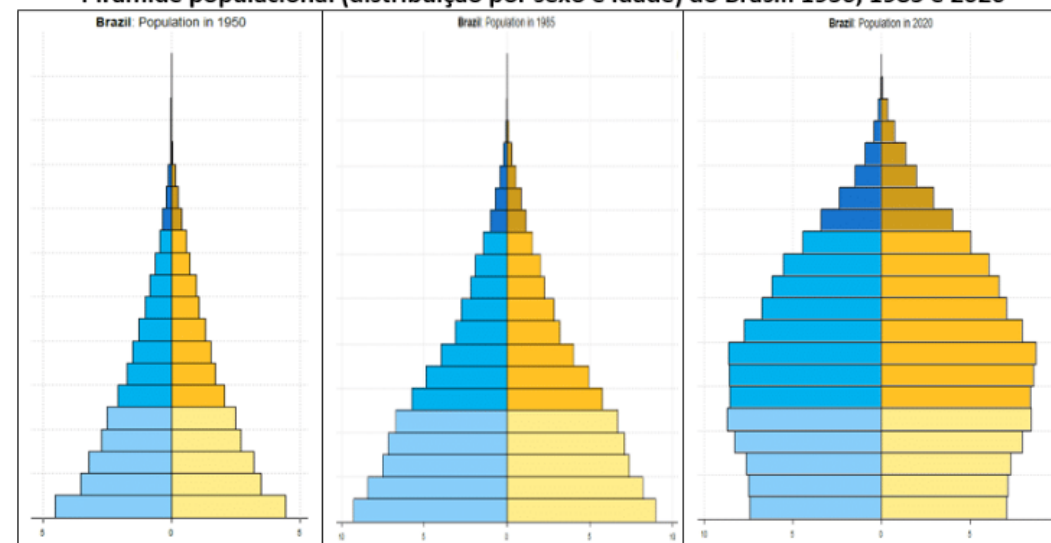




Pirâmide etária (%) - Brasil Por sexo



Pirâmide populacional (distribuição por sexo e idade) do Brasil: 1950, 1985 e 2020

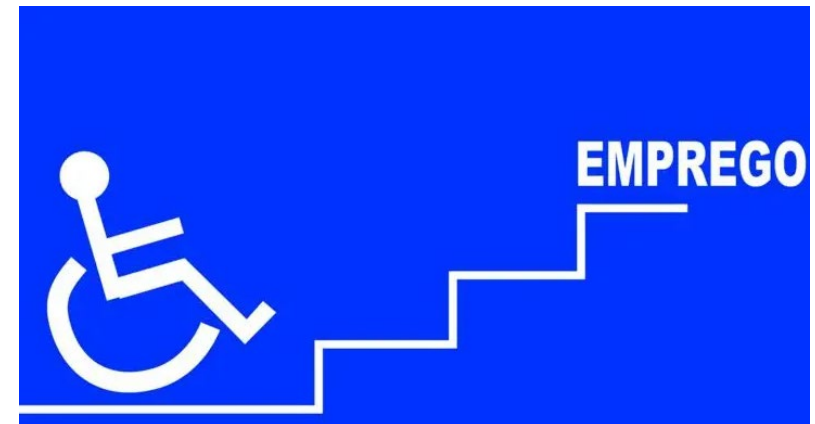


<https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Pyramid/76>



- As pessoas com deficiência no Brasil enfrentam uma série de desafios no acesso à educação e mercado de trabalho. Elas têm uma taxa maior de analfabetismo em comparação com as pessoas sem deficiência, baixo acesso ao ensino médio e superior, e menor presença no mercado formal.
- O Brasil tem cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiência com 2 anos ou mais de idade, o que corresponde a 8,9% da população desta faixa etária.
- 7 em cada 10 brasileiros com deficiência acreditam que empresas têm preconceito em contratá-las
- Estudo revela que 32% dos entrevistados já sofreram preconceito por apresentar alguma deficiência.
- 7 a cada 10 PCDs estão fora do mercado de trabalho e, quando conseguem uma ocupação, têm menos direitos: mais da metade atua na informalidade (55%), enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%.
- A taxa de participação da força de trabalho é de 29,2% na população com deficiência, enquanto na população sem deficiência chega a 62,7%.
- Em 2019, Enquanto as pessoas com deficiência recebiam o salário médio de R\$ 1.639 mensais, o rendimento médio das pessoas sem deficiência era de R\$ 2.619

Fonte: Dados IBGE (2019)





- **Lei de Cotas**
- Uma das iniciativas para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho é a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/91), que determina a reserva de vagas em empresas com mais de 100 funcionários. De acordo com o texto, a quantidade de vagas que devem ser destinadas a trabalhadores com deficiência é proporcional ao número total de colaboradores.

Como funciona a Lei de Cotas para deficientes?

A Lei de Cotas garante de **2% a 5%** das vagas do quadro de empregados para pessoas portadoras de deficiência na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados - 2%
- De 201 a 500 empregados - 3%
- De 501 a 1.000 empregados - 4%
- De 1.001 em diante - 5%





É CRIME

negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Lei n. 13.146/2015, art. 98

Por um mundo com mais inclusão e menos preconceito!

@cnj_oficial  cnj.oficial



Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015)

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se a vítima encontrar-se sob cuidado e responsabilidade do agente.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Art. 98. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações: (...) “Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (...) III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;



"MALUCO E RETARDADO" Havan é condenada por assédio moral a empregado com deficiência mental



- A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Havan a pagar indenização de R\$ 100 mil a um empregado com deficiência mental por assédio moral. As ofensas, baseadas na sua condição de saúde, eram praticadas por seguranças de uma loja da rede em Florianópolis (SC).
- O empregado trabalhou na Havan de 2002 a 2014. Contratado na cota de pessoas com deficiência como carregador de carrinhos, ele disse que também limpava banheiros, descarregava produtos e capinava o jardim nos arredores da loja.
- Conforme seu relato, dois seguranças chamavam-no de “maluco e retardado”, focavam nele nas filmagens com as câmeras de monitoramento para fazer zombarias e utilizavam aparelhos de comunicação (walkie talkie) em volume alto, para que o chefe, os demais seguranças e o próprio carregador escutassem as agressões. Consequentemente, ele era visto nos cantos da loja chorando de cabeça baixa.
- Segundo a testemunha, o chefe da segurança consentia com as agressões e obrigava o empregado a buscar carrinhos no estacionamento durante fortes chuvas, sem que houvesse necessidade.

Fonte:
[deficiencia/](https://www.conjur.com.br/2021-abr-14/havan-condenada-assedio-moral-empregado-deficiencia/)

[https://www.conjur.com.br/2021-abr-14/havan-condenada-assedio-moral-empregado-](https://www.conjur.com.br/2021-abr-14/havan-condenada-assedio-moral-empregado-deficiencia/)



Negros no mercado de trabalho

- Os trabalhadores pretos e pardos do Brasil têm um rendimento mensal, em média, 40% menor do que os trabalhadores não negros. A diferença está registrada em um boletim especial elaborado pelo **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)** para o **Dia Consciência Negra**.
- Segundo a entidade, os negros recebem, em média, R\$ 899 mil a menos que os não negros ao longo de toda sua vida de trabalho. Considerando somente os trabalhadores com ensino superior, essa diferença chega a R\$ 1,1 milhão.
- Isso porque negros ocupam cargos de chefia numa proporção menor do que os não negros. Um a cada 48 trabalhadores negro é líder. Entre os demais, um a cada 18.
- Também porque os negros são minoria nas profissões mais bem pagas e maioria nas piores remuneradas. Nas 10 ocupações mais bem pagas, os negros representam 27%. Ao mesmo tempo, são 70% dos trabalhadores com piores rendimentos.
- “Uma em cada seis mulheres negras trabalha como empregada doméstica”, exemplifica o Dieese. “O rendimento médio das domésticas sem carteira é R\$ 461 menos que o salário mínimo [hoje, R\$ 1.412].”
- “Os negros enfrentam maiores **taxas de desemprego**, há maior concentração de negros em profissões com baixos rendimentos, além de alta informalidade”, complementa o órgão. “A discriminação que esses trabalhadores sofrem dificulta a ascensão na carreira e faz com que as desigualdades de rendimento cresçam ao longo da vida.”



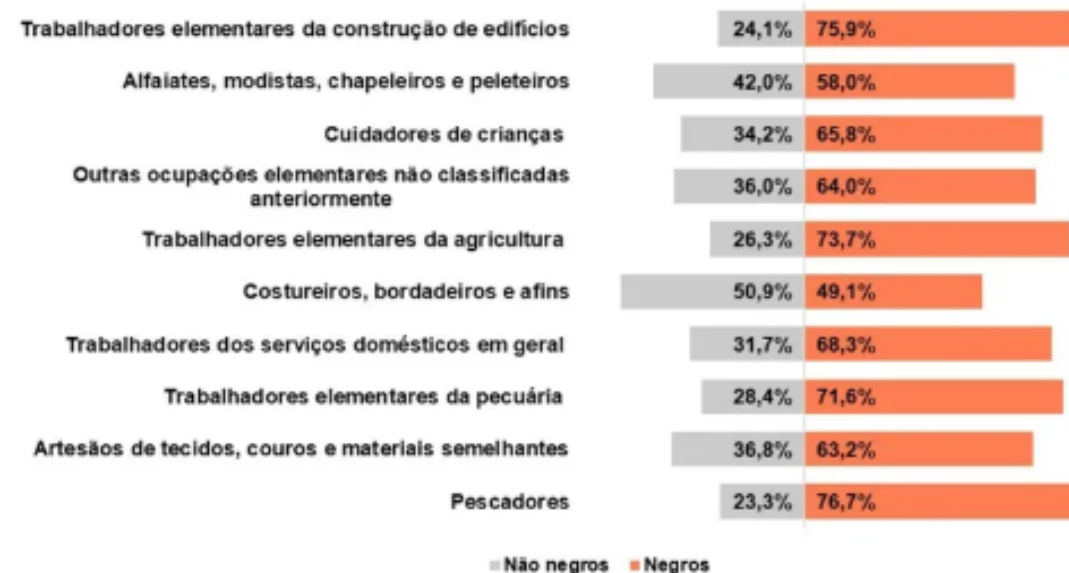
Gráfico 5 - Proporção de negros e não negros nas 10 ocupações com os maiores rendimentos – Brasil, 2º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. Pnad Contínua

Elaboração: DIEESE

Gráfico 6 - Proporção de negros e não negros nas 10 ocupações com os menores rendimentos – Brasil, 2º trimestre de 2024

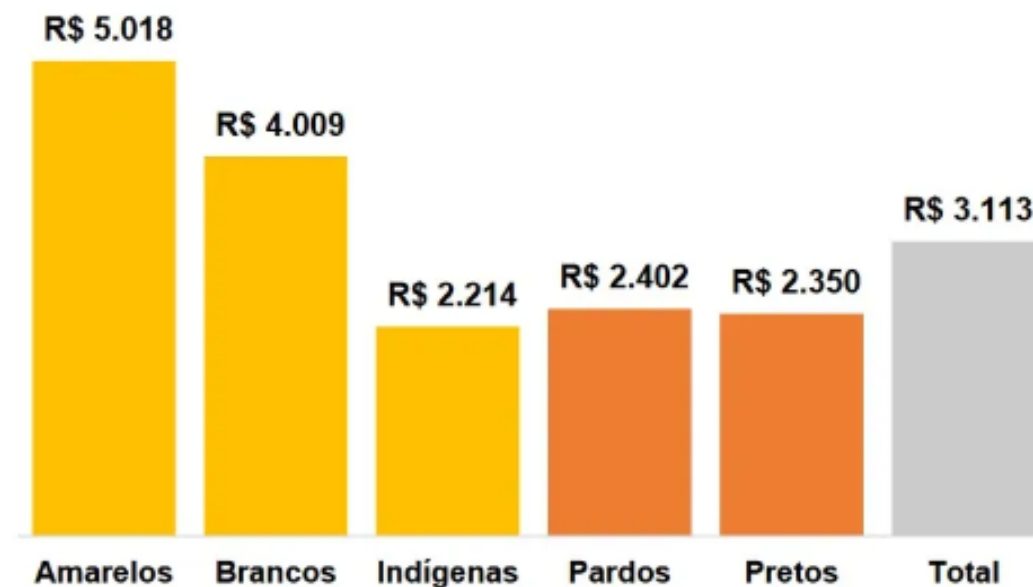


Fonte: IBGE. Pnad Contínua

Elaboração: DIEESE



Gráfico 13 - Rendimento médio do trabalho segundo cor/raça Brasil, 2º trimestre de 2024 (em R\$)



Fonte: IBGE. Pnad Contínua

Elaboração: DIEESE



INJÚRIA RACIAL E RACISMO

O QUE É INJÚRIA RACIAL

A injúria racial está prevista no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal, que estabelece a pena de reclusão de um a três anos e multa, além da sanção correspondente à violência cometida.

Exemplo:

Injuriar seria ofender a dignidade utilizando elementos de raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça ou à cor com a intenção de ofender a honra da vítima.

O QUE É RACISMO

O racismo, que prevê reclusão de três a cinco anos, implica conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade e, geralmente, refere-se a crimes mais amplos. Nesses casos, cabe ao Ministério Público, a legitimidade para processar o ofensor.

Exemplo:

A lei enquadra uma série de situações como crime de racismo, por exemplo, recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial; impedir o uso das entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais, além de elevadores e escadas; negar ou obstar emprego em empresa privada, entre outros.





Empresa de SP pagar R\$ 40 mil chefe contra f 'Preto aguenta

Um dos chefes de setor da fabricante
poderia dar uma chicotada em suas co
no chão.

Por Carlos Henrique Dias, g1 SP — São P
06/02/2023 16h02 · Atualizado há um ano



Uma fabricante de embalagens
Paulo a pagar R\$ 40 mil a um fu
danos morais sob alegação de t
praticada pelo superior hierárqu
foi dada em janeiro.

Chamada de “preta burra” e rebaixada de cargo em razão de gravidez, operadora de caixa deve ser indenizada

Visualizações: 78330

Uma operadora de caixa que sofria assédio por ser negra e estar grávida deve ser indenizada em R\$ 24,7 mil, por danos morais. Ela também ganhou direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, além de indenização pelo período de estabilidade gestacional. Somando-se tudo, o valor provisório da condenação é R\$ 60 mil. A decisão é da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), que manteve a sentença do juiz Valtair Noschang, da 4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo.

As ofensas partiam do gerente da loja em que ela trabalhava. Segundo as duas testemunhas, a trabalhadora era xingada em frente a outros empregados, e a situação piorou após ela ter comunicado a gravidez. “Preta burra” e “que não prestava para nada” eram alguns dos frequentes termos. Além das ofensas, ao cientificar a empresa sobre a gestação, a trabalhadora foi rebaixada de chefe para auxiliar, com perda salarial de 30%.



Uma das depoentes, que também engravidou no curso do contrato, informou que também foi rebaixada de posto. Ela afirmou que o gerente dizia que “essa gente não faz nada direito”. O chefe ainda espalhou que a autora foi rebaixada de cargo por ter praticado furto de valores do caixa. O fato nunca foi provado.

A 36ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) e que tinha fili
constrangiam e humilhavam
Ministério Público do Trabalho na Bahia (MPT-BA), também proibiu a empresa de permitir que se ofenda a honra, a moral ou a dignidade de seus empregados.

O Poder de um boato!





IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é um fenômeno relativo às esferas **individual, organizacional e social.**



IMPACTOS PARA O INDIVÍDUO

- Apreensão constante
- Sentimentos de culpa, vergonha
- Revolta, irritação, ansiedade
- Sentimentos de injustiça
- Segredo sobre o problema
- Dificuldade de concentração
- Redução do gosto pelo trabalho
- Distúrbios do sono, pesadelos
- Alterações alimentares
- Palpitações, tremores, hipertensão
- Crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional
- Depressão
- Destruição da identidade
- Desconfiança generalizada
- Desordem familiar
- Pensamento suicida
- Suicídio.



IMPACTOS PARA A ORGANIZAÇÃO

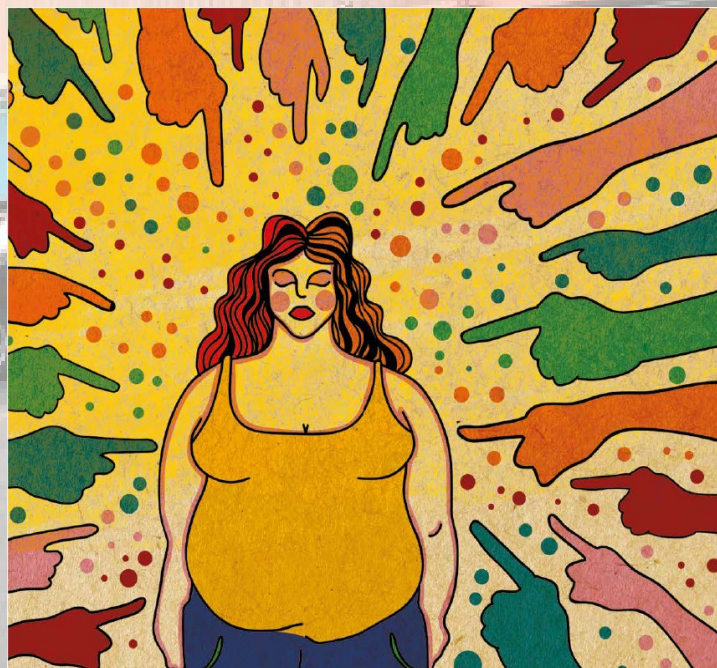
- Clima de tensão e desconfiança
- Erros e acidentes de trabalho
- Aumento do absenteísmo
- Aumento das licenças para tratamento de saúde
- Redução da produtividade
- Redução da qualidade dos serviços
- Aumento da rotatividade e dos custos de reposição
- Aumento dos processos disciplinares
- Prejuízos à imagem institucional



IMPACTOS PARA A SOCIEDADE

- **Aumento das despesas públicas com causas que poderiam ser evitadas ou solucionadas na esfera organizacional;**
- **Aposentadorias precoces**
- **Licenças e hospitalizações**
- **Custos com processos administrativos e judiciais**
- **Desestruturação de famílias**

EXEMPLOS REAIS



• Gordofobia e assédio moral:

- Foi o que aconteceu com uma funcionária da rede supermercados Extra. Em 2015, a empresa foi obrigada a pagar indenização de R\$ 10 mil a uma trabalhadora que sofria discriminação por excesso de peso. Ela teve seu nome escrito em um hipopótamo de brinquedo que ficou exposto na recepção por onde passavam os trabalhadores. A juíza considerou que o supermercado não adotou uma conduta firme para inibir essas práticas assediosas no ambiente de trabalho. As agressões relacionadas à condição física eram recorrentes.
- Testemunhas contaram à juíza que, durante todo esse tempo, brincadeiras relacionadas ao peso da ex-funcionária eram constantes. Uma representante da empresa, conforme destacou a magistrada, não segurou o riso durante audiência, ao confirmar que ouviu falar que a trabalhadora teve o nome escrito em um boneco, não se recordando se era um hipopótamo ou elefante.
- Na decisão a juíza condenou o uso de "termos pejorativos em relação aos trabalhadores". Por causa disso, argumentou que se faz necessária "a adoção de medidas para inibir a prática", destacou a magistrada em sua decisão.
- "Não se quer, com isso, reduzir a possibilidade de existência de brincadeiras em um ambiente coletivo; contudo, estas devem estar pautadas no mínimo de respeito ético que a sociedade espera do outro, o que não visualizo em um gracejo envolvendo a exposição de um hipopótamo de brinquedo com o nome da autora, em ambiente público aos demais trabalhadores do local", salientou.
- Agravado o estado de baixa estima da vítima diante do ambiente jocoso de trabalho, ela fez cirurgia bariátrica para perder de peso. No processo ela conta que, depois da intervenção bariátrica, tinha que se alimentar a cada três horas, mas a empresa não dava esse tempo a ela, que acabou desenvolvendo um quadro de anemia profunda.
- Fonte: [iG, mar/2016](#)





- **Desmerecer o trabalho de funcionárias e funcionários:**
- Em 2015, as Lojas Renner foram condenadas pelo TST a pagar indenização de R\$ 6 mil a um funcionário deslocado para o “cantinho da disciplina”, local onde ficavam quem não atingia as metas. Na ocasião, a Sétima Turma do TST entendeu que houve danos morais ao funcionário, que também era submetido a constrangimento com cobranças indevidas e lidava com restrições ao uso do banheiro.
- O trabalhador informou que foi contratado como operador de caixa, e que após ter seu contrato de trabalho alterado, logo começou a receber dinheiro sobre o faturamento da loja, e que a partir daí, começou a ser assediado moralmente.
- Segundo o rapaz, ele era monitorado constantemente através de câmeras de vigilância, e que ainda era seguido por toda a loja, pelos seguranças, que registravam tudo que era feito por ele, inclusive, quanto tempo demorava no banheiro. Diante dos fatos citados, o juiz condenou a empresa a pagar uma indenização por danos morais e ainda entendeu que o trabalhador era submetido a muitas situações humilhantes.
- De acordo com o juiz, outro erro cometido foi a loja ter advertido o funcionário na frente dos colegas, pelo falo de estar faltando dinheiro num caixa, no qual ele não havia participado do fechamento. O juiz ainda afirmou que a loja é reincidente nesse tipo de crime.
- Fonte: [iG, mar/2016](https://br.blastingnews.com/curitiba/2015/12/loja-da-renner-e-condenada-por-assedio-moral-a-funcionario-00707571.html) ; <https://br.blastingnews.com/curitiba/2015/12/loja-da-renner-e-condenada-por-assedio-moral-a-funcionario-00707571.html>



AJINOMOTO



- A reclamante era humilhada constantemente e frente os demais funcionários do setor por sua gestora, que dizia que ela não tinha capacidade para se desenvolver na empresa.
- A gestora também teria colocado a reclamante em isolamento, retirando suas tarefas e proibindo os colegas de se relacionarem com ela, inclusive ameaçando-os de demissão se lhe dirigissem a palavra. O que, segundo os autos, chegou a ocorrer com três colegas de trabalho que almoçaram com a reclamante.
- A ex-funcionária afirmou que a conduta da gestora contava com apoio do diretor que, após saber dos fatos, não tomou providências e afirmou que as atitudes da gestora não configuravam assédio moral, "mas que eram parte do seu temperamento caloroso, e que a reclamante poderia ser demitida por justa causa se não se adequasse ao ambiente de trabalho". A reclamante desenvolveu depressão e síndrome do pânico.
- Fonte: Processo: 1000561-53.2018.5.02.0015 / <https://www.migalhas.com.br/quentes/298841/empresa-indenizara-ex-funcionaria-em-r--80-mil-por-assedio-moral>

HOJE POSSO NÃO
VALER NADA...



MAS JAVALI

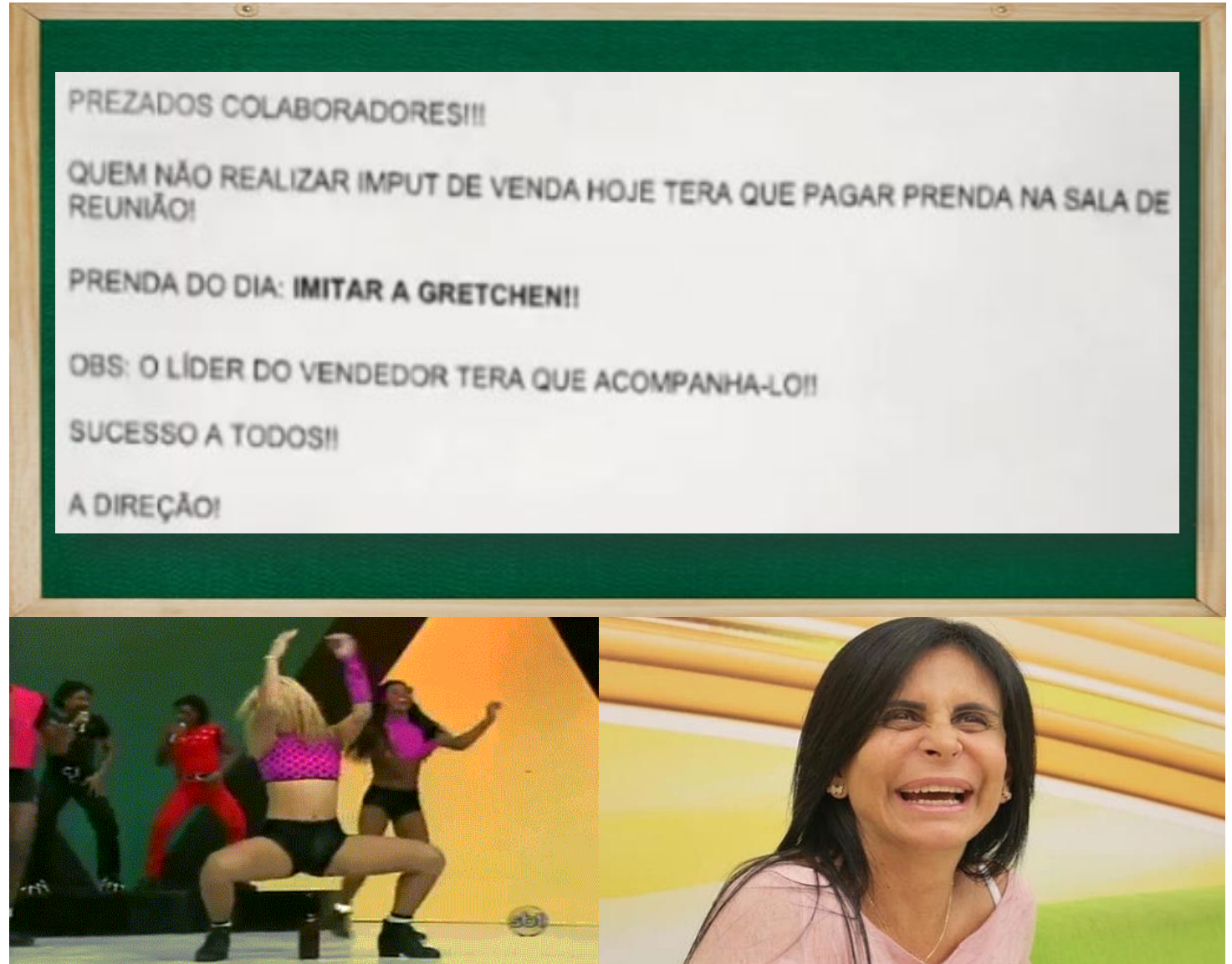


- “Empregado que sofre exposição humilhante e vexatória: colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já vali alguma coisa) [...]” (TRT 15ª R. - RO 2229-2003-092-15-00-6 - (53171/05) - 11ª C. - Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini - DOESP 04.11.2005 – p. 129).
- “Empregado que era submetido, rotineiramente e na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, a usar vestes do sexo oposto, inclusive desfilar com roupas íntimas [...]” (TRT 6ª R. - Proc. 00776- 2002-006-06-00-5 - 1ª T. - Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 03.04.2004).
- “Empregado submetido a dinâmica de grupo na qual se impõe ‘pagamentos’ de ‘prendas’ publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àqueles que não cumprem sua tarefa a tempo e modo”. (TRT 17ª Região - RO 01294.2002.007.17.00.9, Relª Juíza Sônia Das Dores Dionísio – DOES 19.11.2003).
- “Empregada que é chamada de burra idiota e incompetente pelo seu chefe, sofre assédio moral porque tem sua dignidade atingida”. (TRT 2ª Região – RO 01163.2004.015.02.00-0, rel. Juiz Valdir Florindo in Consultor Jurídico de 04/04/2006).

Empresa deve pagar R\$ 150 mil a vendedores após obrigá-los a dançar 'Gretchen' e 'boquinha da garrafa' por não bater meta



- Uma empresa de telefonia vai pagar cerca de R\$ 150 mil em danos morais para 22 vendedores que foram obrigados a dançar a música "Conga La Conga", da cantora Gretchen, "Boquinha da Garrafa", do grupo de axé É o Tchan, entre outras, por não baterem metas de vendas.
- "Todo dia era uma prenda diferente para quem não batesse meta. Tinha prenda de imitar macaco, dançar na boquinha da garrafa, pagar polichinelo. Da Gretchen era dançar a música 'Conga la Conga', comentou a advogada.
- Fonte: <https://g1.globo.com/go/noticia/2022/08/11/empresa-telefonica-deve-pagar-r-150-mil-a-22-vendedores-obrigados-a-dancar-gretchen-e-boquinha-da-garrafa-por-nao-bater-meta.ghtml>





Juiz manda Carrefour frear assédio moral após “sessão humilhação” de vendedor. De joelhos, funcionário foi humilhado por gerente; cliente gravou a cena em loja da Capital (Campo Grande/MS)

- A gerente tirou uma foto do vendedor Pedro Henrique Monteiro da Silva, 22 anos, limpando o chão da loja, localizada na Avenida Afonso Pena, e mandou áudio por mensagem para outra mulher que estaria um cargo acima do dela. “Olha aí, só pra você, esse cara tem valor. Esse menino não limpa a casa dele”, descreve a narração do vídeo feita por uma cliente. No chão, havia uma mancha de cola deixada por uma fita de sinalização que foi retirada do local. Diante das tentativas frustradas, ele explicou a situação a gerente. Porém, segundo o vendedor, ela se mostrou irredutível. - CREDITO: CAMPO GRANDE NEWS
- Fonte: <https://www.campograndenews.com.br/cidades/capital/juiz-manda-carrefour-frear-assedio-moral-apos-sessao-humilhacao-de-vendedor>





Estagiário se joga de sacada de escritório de advocacia durante expediente Caso foi em SP, no escritório Mattos Filho; estudante “sofreu algumas lesões, está consciente e estável”...

- Inicialmente, havia a informação que o jovem teria perdido o prazo de um processo tributário e por isso levou uma bronca na frente dos demais colegas de trabalho. Porém, o escritório de advocacia negou a informação, afirmando que "não há prazo processual sob responsabilidade de estagiários. Essa informação, portanto, não é verdadeira. Não houve perda de prazo e nem advertência pública”.
- Fonte: <https://www.cartacapital.com.br/justica/tentativa-de-suicidio-em-escritorio-de-advocacia-inspira-relatos-de-assedio-no-instagram/>

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados



Empresa terá que indenizar trabalhadora após assédio moral decorrente de intolerância religiosa

publicado: 21/01/2025

A intolerância religiosa no ambiente de trabalho é uma ilegalidade que pode caracterizar discriminação e assédio moral, com o dever de indenizar atribuído ao empregador. Na região do Triângulo Mineiro, uma trabalhadora ganhou o direito de receber uma indenização por dano moral, no valor de R\$ 10 mil, após alegar em ação trabalhista ter sofrido discriminação no local de trabalho pela crença em uma religião com características afro-brasileiras.

Segundo a profissional, o chefe fazia constantemente piadas de mau gosto, criando um clima de humilhação, *“no qual todos ficam incapacitados de se expressar”*. Contou que ele zombava da religião dela, dizendo frases como: *“você está parecendo uma pomba-gira”, “com este batom vermelho, está parecendo uma entidade”*.

Testemunhas ouvidas no processo confirmaram a versão da trabalhadora. Uma delas relatou que esse coordenador fazia muitas piadas ofensivas, algumas de cunho religioso, como: *“chuta que é macumba”*; *“pomba-gira é coisa do demônio”*. E ainda sobre as vestimentas brancas da depoente na sexta-feira, perguntando se ela havia ido ao trabalho vestida de enfermeira ou de *“macumbeira”*. *“Ele chegou a falar que macumba é falta de Deus e que a depoente precisava encontrar Jesus”*.

Fonte: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-tera-que-indenizar-trabalhadora-apos-assedio-moral-decorrente-de-intolerancia-religiosa>



ERA SÓ UMA BRINCADEIRA

- <https://www.youtube.com/watch?v=KP4wB-BZRCio>



O CURIOSO CASO DO ADULTO
QUE VIRA GAROTO QUANDO TEM QUE
SE RESPONSABILIZAR POR SEUS ATOS:

COMO ASSIM EU
TENHO QUE LIDAR COM AS
CONSEQUÊNCIAS?!?!

ERA SÓ UMA
BRINCADEIRA!!!





O MUNDO TÁ FICANDO MUITO CHATO PORQUE...



**VOCÊ NÃO PODE MAIS
CHATEAR AS PESSOAS?**

Qual a motivação?



Fator emprego

Bons salários 5

Estabilidade no emprego 4

Oportunidade de promoção/crescimento 7

Boas condições de trabalho 9

Trabalho interessante 6

Fidelidade pessoal aos trabalhadores 8

Disciplina diplomática 10

Apreço pelo trabalho realizado 1

Empatia para com os problemas pessoais 3

Sentir-se parte das coisas 2

Fonte: Ken Blanchard





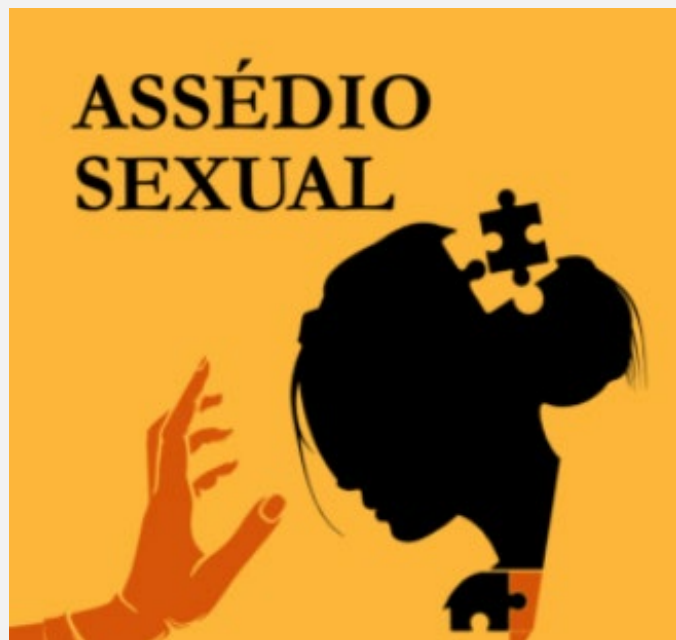
ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

ASSÉDIO SEXUAL SÃO CONDUTAS DE CUNHO SEXUAL OU QUE OBJETIVAM VANTAGEM SEXUAL, AFETANDO A LIBERDADE, A INTIMIDADE E A VONTADE DA VÍTIMA, POR MEIO DE PROPOSTAS OU IMPOSIÇÕES CAUSADORAS DE CONSTRANGIMENTO



Código Penal. Art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.





- O assediador não exibe um padrão, podendo ser o empregador, um colega de trabalho, um falso amigo ou um desconhecido, sempre no ambiente de trabalho. O assédio sexual é algo que não tem forma precisa e pode ocorrer a qualquer momento e a assediada deve buscar e encontrar meios para se proteger.
- Comportamentos de cunho sexual não consensuais que ferem qualquer tipo de regra estabelecida, seja ela social, corporativa ou pessoal e geram desconforto ou constrangimento. Podem ser realizados verbalmente, por escrito ou gestos, sem o uso de violência ou utilizando grave ameaça



Requisitos para a configuração do assédio sexual

- Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- De forma dolosa;
- Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Sem o consentimento da vítima.



Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?



Assédio Sexual

Não é necessário **contato físico** para caracterizar o assédio sexual;

A **grande maioria** dos casos noticiados, as vítimas **são mulheres**;

O **contrário** também ocorre mas em **menor proporção**;

A prática ocorre também entre **pessoas do mesmo sexo ou gênero**;

Em geral, para caracterizar o assédio sexual é necessária a **conduta reincidente** do assediador.





Assédio Sexual

Tipos de Assédio Sexual

I. Assédio Sexual por Chantagem:

- ✓ Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca **de benefícios** ou para **evitar prejuízos** na relação de trabalho;
- ✓ O objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual;

II. Assédio Sexual por Intimidação/Ambiental:

- ✓ Ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.

(Brasil. MPT. 2017)



ASSÉDIO SEXUAL E COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO



Visual:

- Estímulos visuais
- Gestos obscenos
- Exposição de pornografia



Verbal:

- Piadas
- Comentários insinuentes
- Elogios inadequados
- Convites indevidos
- Chantagens



Físico:

- Toques inadequados
- Abraços impróprios
- Carinhos não desejados
- Passadas de mão
- Encostadas indevidas



Digital:

- Mensagens indevidas
- Fotos ou vídeos inadequados
- Memes e piadas impróprios
- Gravações inconvenientes

Comportamentos de cunho sexual



CANTADA É ASSÉDIO OU COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO?

Se conduzida de maneira
respeitosa e adequada

E houver interesse comum...

Não é uma agressão sexual

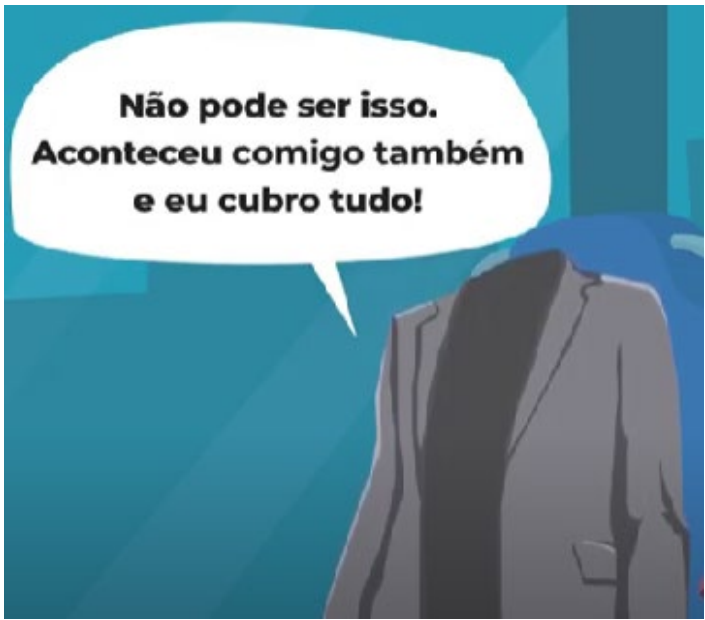
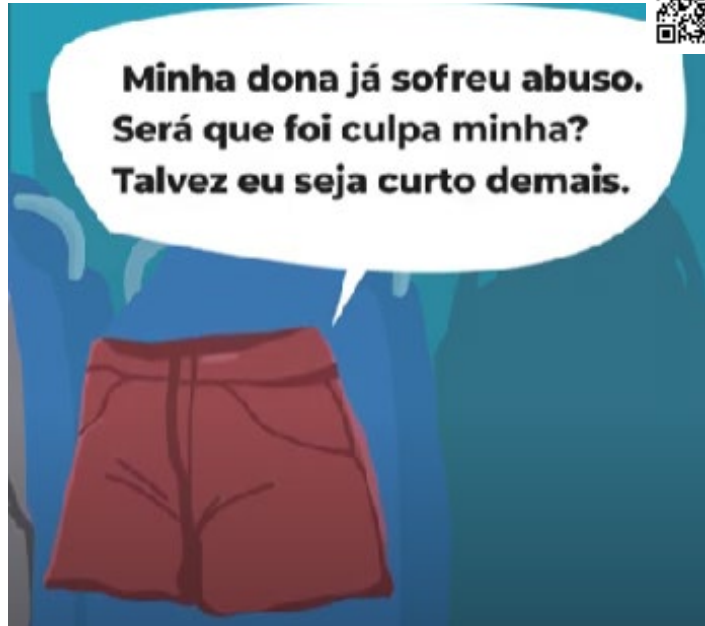
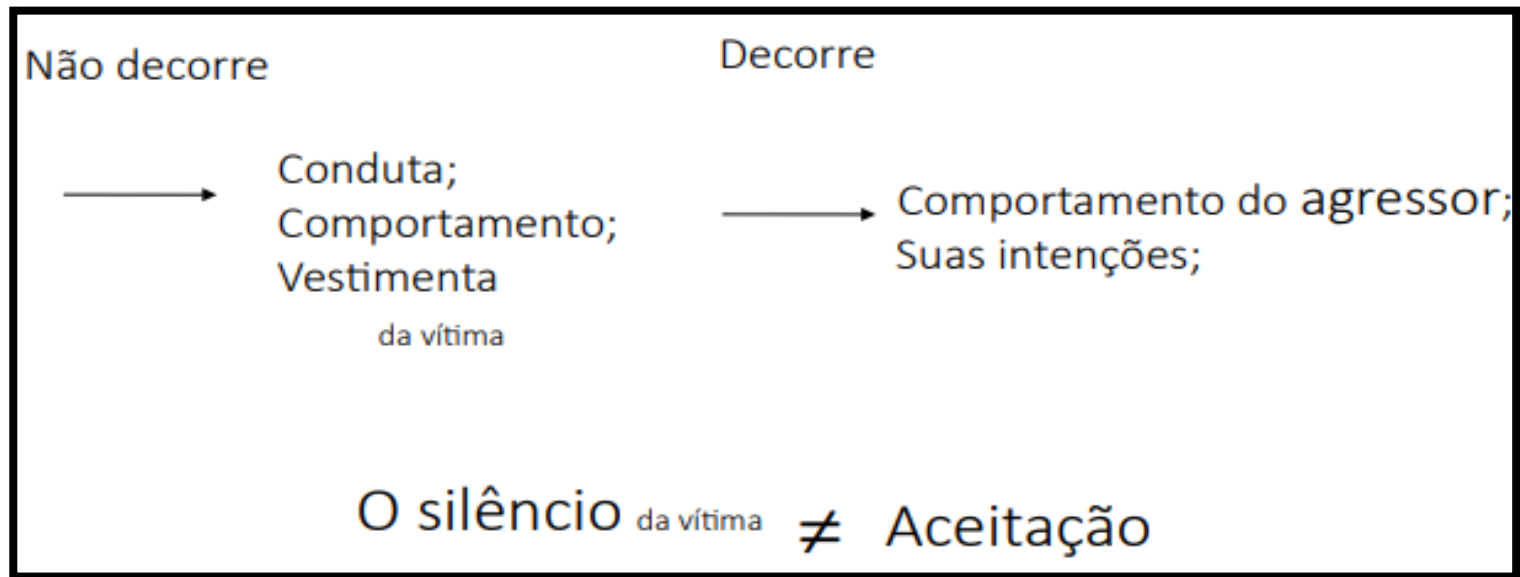


O limite é o constrangimento

Lembre-se:

Não é Não (logo na primeira vez)

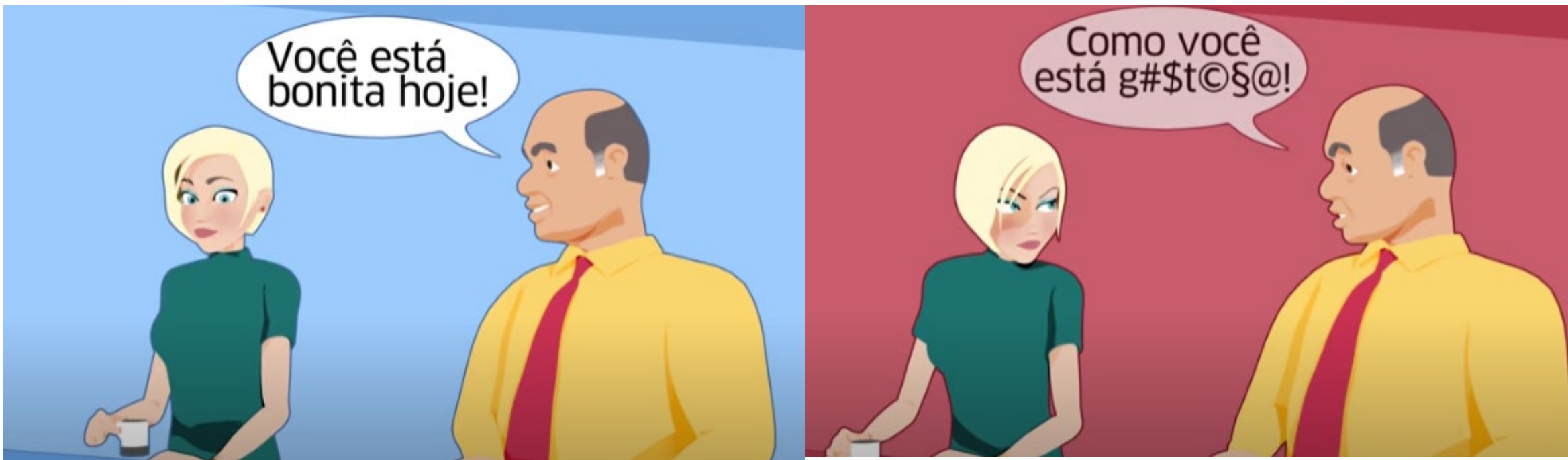
A culpa não é da roupa





Simples elogio não é assédio

- Necessário analisar a **conduta**, a **intenção** e o **contexto**.





Paqueras e convites

- Pode haver paqueras entre colegas de trabalho, desde que não gere constrangimento ou intimidação.





Você está uma
delícia hoje.
Eu quero você
depois do trabalho.
Não adianta fugir!
Ass. Sua chefe





CONTATO FÍSICO





Assédio verbal ou gestual



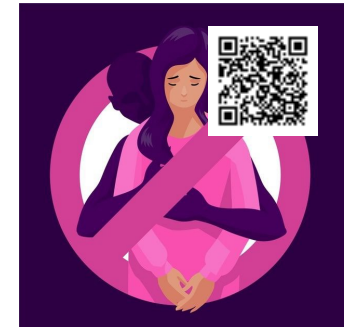


- MENSAGENS OFENSIVAS
- COMENTÁRIOS EM REDES SOCIAIS
- CONVITES INAPROPRIADOS
- PROPOSTAS SEXUAIS INDESEJADAS
- OU PRESENTES CONSTRAGEDORES

PODEM SER MEIOS DE ASSEDIAR
SEXUALMENTE NO TRABALHO



O QUE FAZER SE FOR ALVO DE ASSÉDIO?



- Ao primeiro sentimento de constrangimento, converse com o assediador (se necessário, busque ajuda do RH)
- Denuncie! Dê visibilidade ao problema, reporte!
- Se persistir, anote os detalhes e guarde provas
- Solicite ajuda de testemunhas
- Evite ficar a sós com o(a) assediador(a)
- Procure apoio dos familiares
- Busque ajuda profissional (médico, psicólogo)
- A culpa não é sua!
- Se não resolver ou não essa ação não for possível, busque um intermediário que possa te ajudar.
- Busque as áreas de suporte da empresa.
- Caso as ações não parem, tente registrar as agressões;
- Pode-se provar a prática do assédio moral por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Instagram, Whatsapp e outros...) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.



O QUE INFORMAR NA DENÚNCIA

Informe o máximo de detalhes que puder:

- **QUEM** são os assediadores? → **Chefia, colega, subordinado**
- **QUEM** são os alvos? → **Pessoas ou grupos**
- **O QUE?** (fatos, condutas) → **Humilhação, ameaça, isolamento etc**
- **QUANDO?** (temporalidade) → **Início, repetição, frequência**
- **ONDE?** (localidade) → **Unidade, coordenação**
- **POR QUE?** (motivações) → **Possíveis motivos ou intenções**
- **TENTATIVAS DE SOLUÇÃO** → **Diálogo, RH da Unidade etc**
- **IMPACTOS** (consequências) → **Danos à saúde, clima de trabalho**

COMO AJUDAR O COLEGA

- Ofereça apoio
- Sugira a busca de orientação no RH
- Disponibilize-se como testemunha
- Fique atento a situações de agressão e assédio ocorrendo na empresa;
- Aja para interromper a continuidade deste comportamento. Mostre-se solícito com a vítima e converse com o agressor para que ele pare.
- Havendo necessidade, mobilize outros colegas de trabalho a fim de conter as agressões;
- Utilize os canais disponíveis pela empresa para comunicar tais ocorrências, mesmo na ausência de comprovações;
- Testemunhe a situação presenciada dando suporte a vítima e às apurações





Não vou me envolver

- <https://www.youtube.com/watch?v=zrrFhoTYelw>



E A ORGANIZAÇÃO? COMO PROCEDER DIANTE DA DENÚNCIA?

- Dar o exemplo! Não se omitir
- Ajudar rapidamente as vítimas (apoio, orientações)
- Apurar os fatos, garantindo o respeito à dignidade de denunciante e denunciado
- Penalizar e cessar os comportamentos abusivos
- Modificar os contextos de trabalho para prevenir novos casos
- Estabeleça uma relação de confiança com os seus colaboradores.
- Quando acionado, investigue de forma correta os casos de assédio e comportamentos impróprios.
- Respalde e proteja o assediado/ denunciante e a suposta vítima.
- Use medidas disciplinares contra o agressor, não importando o seu cargo, resultados ou vínculos.
- As medidas possíveis para o assediador são atribuir advertência, mudar o setor ou função do agressor, alterar a jornada de trabalho, suspensão ou, até mesmo, dispensa por justa causa.
- Dependendo da gravidade, dar suporte para apuração criminal.

E OS AGRESSORES?

- Siga as políticas de consequência independente de quem for o (a) agressor(a)
- Quando for o caso, ofereça auxílio ao agressor buscando a melhora do comportamento emitido.
- Trabalhe com a equipe ou indivíduo vítima a fim de reestabelecer ou neutralizar os laços danificados.
- Avalie os fatores de contexto que podem ter contribuído com a agressão e resolva a questão.
- Quando ocorrer uma mudança comportamental legítima do agressor, deixe o passado realmente para trás.





AS 2 FACES DA DENÚNCIA



A denúncia é uma importante ferramenta para a Administração Pública iniciar a apuração de assédio.

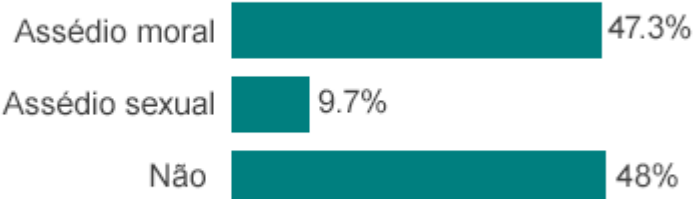
Denúncias registradas de forma maldosa para prejudicar alguém, que levem à investigação de fatos não ocorridos - CRIME previsto no Código Penal (Art. 339: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa).





O Vagas.com enviou o questionário para 70 mil profissionais de sua base de dados, escolhidos entre os que tinham atualizado seu currículo nos seis meses anteriores e tinham ao menos um emprego em seu histórico.

Você sofreu algum tipo de assédio no trabalho?*



*A porcentagem total é maior que 100% devido ao fato de alguns respondentes terem sofrido ambos assédios no local de trabalho

Sofreu assédio moral



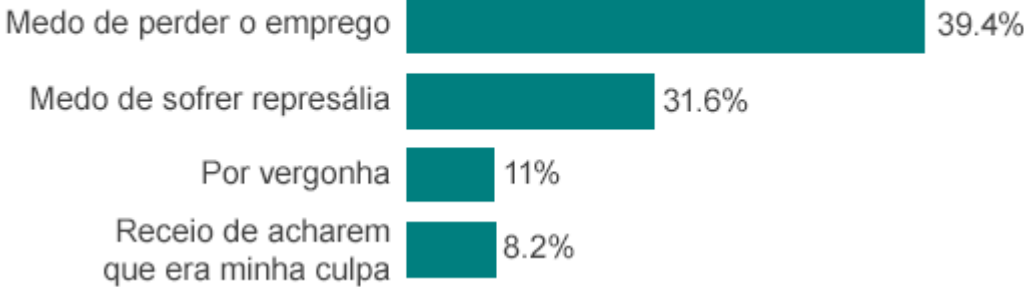
Sofreu assédio sexual



Se sofreu assédio, denunciou o agressor?



Por que não denunciou?





QUADRO 2

QUEM PRATICA O ASSÉDIO

O chefe assedia o subordinado	58%
Chefe e colegas assediam o funcionário	29%
Assédio entre colegas	12%
O subordinado assedia o chefe	1%

FONTE: PESQUISA MARIE-FRANCE HIRIGOYEN



Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil

- Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de 3 mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

- Fonte: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias>

TST
TRIBUNAL SUPERIOR
DO TRABALHO





Obrigado!



**Eterno, é tudo aquilo que dura uma
fração de segundos, mas com
tamanho intensidade, que se
petrifica, e nenhuma força jamais o
resgata.**

Carlos Drummond de Andrade



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO



Assinaturas Digitais

O documento acima foi proposto para assinatura digital na Câmara Municipal de Bebedouro. Para verificar as assinaturas, clique no link: <http://177.21.38.106/Siave/documentos/autenticar?chave=45T307460T8F05XV>, ou vá até o site <http://177.21.38.106/Siave/documentos/autenticar> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido:

Código para verificação: 45T3-0746-0T8F-05XV



DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE - PROTOCOLO:53200/2025 - 04/11/2025 - 12:15 - 45T3-0746-0T8F-05XV