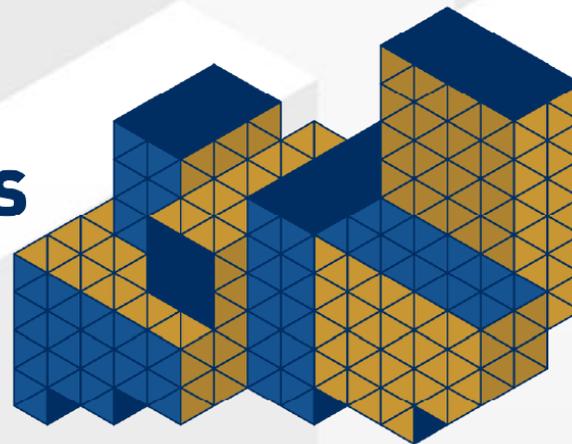


2023

**FEIRA DE
CONDOMÍNIOS
& ENCONTRO
DE SÍNDICOS**



Inovação e Estratégias de Sucesso

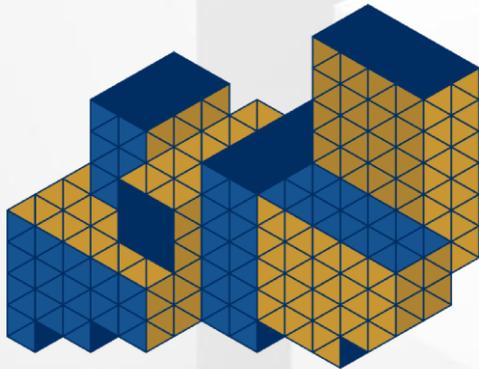
Realização:



26e27
OUTUBRO

ASSÉDIO SEXUAL, INCLUSÃO DE PCD'S EM CONDOMÍNIOS

MORAL E DIVERSIDADE, DE PCD'S EM CONDOMÍNIOS



**JULIANA BRACKS
DUARTE**

ADVOGADA TRABALHISTA DO
ESCRITÓRIO BRACKS
ADVOGADOS

Realização:



Apoio Institucional:



Parceria Institucional:



Patrocínio Master:



Patrocínio Ouro:



Definições Básicas de Assédio Moral



- “Conduta abusiva praticada pelo empregador ao empregado, direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, que afetem o seu estado psicológico”.
- “Exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais.”
- “Conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão.”



Práticas Costumeiras do Assédio Moral

- Esvaziamento das tarefas do empregado, colocando-o no chamado “ócio premiado”;
- Retirar a autonomia do empregado para gerir suas atividades e/ou equipe de subordinados;
- Isolar o empregado no ambiente de trabalho, muitas vezes chegando a práticas extremas de retirar mesa, cadeira, ramal e secretária;
- Fomentar a concorrência desenfreada entre colegas, de modo a criar um ambiente nefasto e de deslealdade;
- Criar metas inatingíveis e abusivas, que geram o estresse ocupacional e o risco de não alcance de comissões e premiações, além de ameaça velada ou até mesmo expressa de dispensa;

Práticas Costumeiras do Assédio Moral

- Rebaixamento funcional, com perda de *status* e humilhação interna e externa, perante parceiros, fornecedores e clientes;
- Imposição de punições vexatórias e constrangedoras;
- Práticas de “brincadeiras” humilhantes e que ferem a dignidade do trabalhador;
- Tratamento grosseiro e aviltante ao empregado, seja ou não na presença de terceiros;
- Criação de apelidos vexatórios;
- Gritar em reuniões e chamar todos de incompetentes, burros, idiotas;

Práticas Costumeiras do Assédio Moral



- Afirmar reiteradamente que o trabalho do empregado é desnecessário e inútil;
- Impedir que colegas conversem, almochem ou trabalhem em equipe;
- Desmoralizar frequentemente o empregado em público;
- Rir à distância criando pequenos grupos de isolamento de um colega;
- Discriminar por sexo, ameaçando as mulheres de dispensa caso casem ou engravidem;
- Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com a função do empregado;

Práticas Costumeiras do Assédio Moral



- Designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específico;
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- Sonegar informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do empregado;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do empregado.

Assédio Moral Vertical e Horizontal



- Normalmente, o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico ou preposto do empregador = assédio vertical descendente.
- Todavia, pode também ser praticado por colegas de trabalho que ocupem posições similares à do assediado = assédio horizontal.
- Há, um pouco mais raro, o assédio praticado por um grupo de empregados em posição hierárquica inferior = assédio vertical ascendente.

A Preservação de um Ambiente de Trabalho Saudável



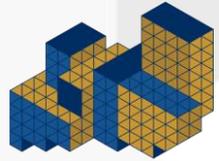
- Evitar a proliferação de apelidos, brincadeiras de mau gosto, intimidades desnecessárias entre colegas, informalidade extrema no ambiente de trabalho;
- Orientar para que os gestores (prepostos, chefes, coordenadores, zeladores) e condôminos tratem os empregados sempre de forma educada, com respeito e urbanidade, até mesmo quando é caso de punição, nos limites da lei;
- Não admitir, em hipótese alguma, o uso de palavras de baixo calão ou vulgares no ambiente de trabalho;

A Preservação de um Ambiente de Trabalho Saudável



- Promover a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados que não são mais interessantes, ao invés de forçar o trabalhador a pedir demissão, criando uma guerra de nervos e uma queda de braços no ambiente de trabalho;
- Não difamar ou expor o empregado, nem compartilhar informações negativas a respeito do mesmo com colegas e/ou terceiros;
- Manter as punições tradicionais: advertências, suspensões e a própria rescisão por justa causa, evitando tratar o empregado como uma criança de antigamente, que merece uma reprimenda “pedagógica” e “exemplar”;
- Manter o grau de competitividade nas políticas de premiação e *ranking* dentro dos critérios objetivos, claros e leais;
- Não expor os resultados do *ranking* em murais, quadros de avisos etc.

A Preservação de um Ambiente de Trabalho Saudável



- Evitar reuniões em que se exagera na pressão e na cobrança dos empregados;
- Não admitir, em hipótese alguma, ameaças constantes de dispensa do trabalhador, quase como uma chantagem diária;
- Não popularizar ou “endeusar” a figura dos chefes carrascos, temidos, odiados, como sendo aqueles que “fazem acontecer” na empresa;
- Criar canais sigilosos e anônimos para denúncias = ouvidorias internas, sindicâncias.

As Principais Consequências do Assédio Moral



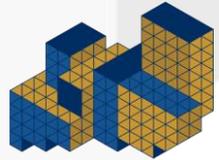
- Possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho = art. 483, letras “a” e “b”, da CLT – JUSTA CAUSA DO PATRÃO
- Doenças ocupacionais (síndrome do pânico, estresse ocupacional, ânsias);
- Indenização por danos morais;
- Reembolso de gastos médicos, com remédios, tratamentos, em caso de comprovadas doenças ocupacionais;
- Pensionamento mensal em caso de incapacidade laborativa;

As Principais Consequências do Assédio Moral



- Ações coletivas ajuizadas pelos sindicatos;
- Inquéritos promovidos pelo Ministério Público do Trabalho;
- Ações Civis Públicas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho;
- Alta rotatividade de empregados;
- Alto índice de absenteísmo.

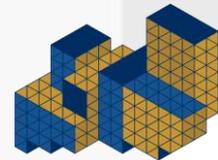
Assédio Sexual



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 a 2 anos.

CLT: Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Assédio Sexual – Características das Agressões



VERBAL

Ocorre por meio de piadas, comentários insinuantes, cantadas frequentes, entre outros.



VISUAL

Ocorre por meio de gestos obscenos, exposição de materiais pornográficos e eróticos, gerando constrangimento.

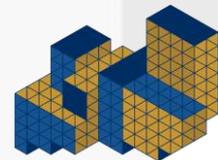


FÍSICA

Ocorre quando o assediador parte para o contato físico por meio de carícias, toques indesejados, massagens etc.

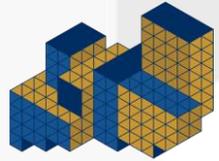


Tratamento interno da denúncia de assédio



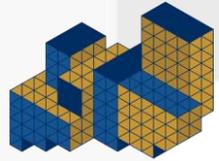
- Criação de um canal de denúncia com procedimentos de apuração, de preferência com acompanhamento jurídico;
- Assegurar anonimato facultativo;
- Coleta das provas: oitiva da vítima, do(a) acusado(a), testemunhas, acesso a imagens, gravações, mensagens, e-mails, áudios etc;
- Permitir direito de defesa ao(à) acusado(a);

Tratamento interno da denúncia de assédio



- Colher assinatura de todos os envolvidos em compromisso de sigilo e confidencialidade;
- Relatório e parecer final da apuração – muitas vezes a conclusão se dá por indícios;
- Punição do(a) agressor(a), se for o caso;
- Resposta ao (à) denunciante se for caso de arquivamento ou punição do(a) agressor(a).

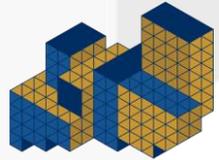
Lei 14.457/2022 - Programa Emprega Mais Mulheres



DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

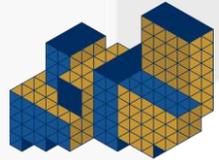
- Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
 - I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

Lei 14.457/2022 - Programa Emprega Mais Mulheres



- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Inclusão de PCD's



I - CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Artigos 7, XXXI; 23, II; 24, XIV; 37,VIII; 40, § 4º, I; 201, §. 1º; 203, IV E V; 209, II; 277, III, §. 1 e 2º; e 244 todos da CF/88.

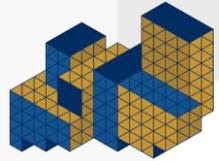
II- CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS PCD's

Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados pelo Decreto nº 6.949/09 e decreto legislativo 186/08.

III – DIREITOS PREVISTOS NA LEI BRASILEIRA

Lei 13.146/15 – Lei Brasileira de inclusão de Pessoas com Deficiência;
Artigo 611-B, XXII, da CLT;
Art. 93 da Lei 8.213/91.

DEFINIÇÃO DE PCD

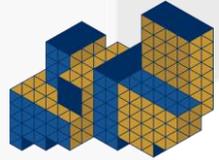


Art. 2º da lei 13.146/15: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Artigo 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

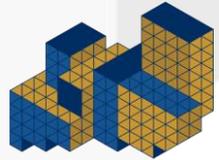
Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

DEFINIÇÃO MODERNA MAIS ABRANGENTE DE PCD



- A tão falada sigla ESG” (*Environmental, Social and Oovernance*), que significa a preocupação com o meio ambiente, a parte social e a governança corporativa, que as empresas precisam ter para se adequarem às novas demandas do mercado global.
- Quando se trata de inclusão de Pessoa com Deficiência, um dos pilares da diversidade, entre outros, existe um agravante a ser considerado, que é a obrigação legal.
- Portanto, hoje se tem um olhar mais social sobre a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, que abrangeria também:
 - Obesidade;
 - Cicatrizes;
 - Queimaduras;
 - Deformidades;
 - Esquizofrênicos.

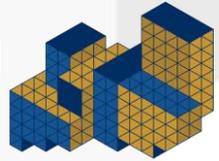
PERCENTUAL LEGAL



Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

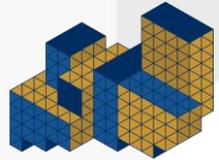
- I - até 200 empregados: 2%;
- II - de 201 a 500: 3%;
- III - de 501 a 1.000: 4%;
- IV - de 1.001 em diante: 5%.

Elaboração do Laudo de Deficiência



- Hoje, quem assina o Laudo Caracterizador da Deficiência, que não precisa mais necessariamente ser um médico, se utilizará não só da lista de doenças do Decreto 3.298/99 e da já conhecida CID (Classificação Internacional de Doenças), mas também lançará mão da CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade) e do IFBR-M (Índice de Funcionalidade Brasileiro).
- Uma forma biopsicossocial de avaliação diferente, que vai cotejar o contexto ao qual aquele indivíduo está inserido.

INTEGRAÇÃO



- O trabalho de inclusão é uma via de mão dupla. É uma oportunidade não só para o trabalhador com deficiência, mas também para o que não tem deficiência. Essa convivência propicia um aprendizado significativo para todos.
- O trabalhador que conviver com a diversidade no ambiente de trabalho poderá aprender muito com ela. Pelo lado dos trabalhadores que apresentam necessidades especiais, o convívio com os outros trabalhadores se torna benéfico na medida em que representa uma inserção de fato no universo social e favorece o desenvolvimento e a aprendizagem, permitindo a formação de vínculos estimuladores, o confronto com a diferença e o trabalho com a própria dificuldade.
- Portanto, sugere-se que as empresas ofereçam palestras e cursos educativos que exponham a forma como as habilidades desse público podem ser exploradas para um melhor desempenho de suas atividades, dicas de relacionamento e como lidar para manter um ambiente de trabalho saudável e sem preconceitos.



Telefone: + 55 21 3553-7677 / 99143 4865
Endereço: Rua México, 21 – Centro – Rio de Janeiro – RJ
E-mail: juliana@bracks.adv.br
Site: bracks.adv.br

OBRIGADA