

PLANO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA FENADOCE, CUMPRIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS E REGRAS DE REGIMENTO INTERNO

Introdução

- 1.1 Assédio Moral
- 1.2 Assédio Sexual
- 1.3 Assédio Discriminatório
- 1.4 Assédio Verbal e Comportamental
- 1.5 Importunação em Eventos (público e participantes)
- 1.6 Stalking (perseguição)
- 1.7 Medidas preventivas
- 1.8 Providências da CDL em caso de ocorrência

2. Leis trabalhistas para Feiras e Eventos

- 2.1. Tipos de Contratação
- 2.2 Jornada de Trabalho
- 2.3 Pagamentos e Direitos
- 2.4 Alimentação e Benefícios em Eventos
- 2.5 Menores de Idade
- 2.6 Medidas preventivas
- 2.7 Providências da CDL em caso de ocorrência
- 2.8 Utilização de EPIS
- 2.9 Medidas preventivas
- 2.10 Providências da CDL em caso de ocorrência

3. Diretrizes gerais de conduta

4. Diretrizes gerais de atuação da CDL

5. Canais de denúncia e encaminhamento

6. Mensagem institucional

INTRODUÇÃO

A Câmara de Dirigentes Lojistas de Pelotas – CDL Pelotas, promotora da Feira Nacional do Doce - Fenadoce, no exercício de suas atribuições institucionais e em consonância com os princípios que regem a ética, a dignidade da pessoa humana e o respeito às relações de trabalho e visando o cumprimento das leis trabalhistas, apresenta o Plano de Prevenção e Ação de Combate ao Assédio no Ambiente de Trabalho na Fenadoce.

Considerando a natureza dinâmica, relevância econômica, social, cultural e institucional das feiras e eventos promovidos, apoiados ou chancelados por esta entidade, bem como a multiplicidade de relações interpessoais que nesses espaços se estabelecem, torna-se necessária a adoção de diretrizes normativas voltadas à prevenção, identificação e enfrentamento de condutas inadequadas que possam configurar assédio e também de medidas que assegurem o cumprimento da legislação nas relações de trabalho.

Diante disso, este Plano tem por finalidade estabelecer parâmetros de conduta e orientar os diversos sujeitos envolvidos — expositores, colaboradores, prestadores de serviços e visitantes — quanto às práticas esperadas, reforçando a importância do respeito mútuo, da integridade e da responsabilidade coletiva na construção de um ambiente saudável, bem como estabelecer procedimentos adequados para acolhimento, encaminhamento e tratamento de eventuais ocorrências, assegurando que situações de assédio sejam tratadas com a devida seriedade, celeridade, confidencialidade e rigor.

A presente iniciativa encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que consagra como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV), bem como assegura a inviolabilidade da honra, da imagem e da integridade moral dos indivíduos (art. 5º, inciso X).

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece a obrigação do empregador de zelar por um ambiente de trabalho saudável e seguro, sendo vedadas práticas que atentem contra a dignidade do trabalhador, podendo tais condutas ensejar, inclusive, a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483.

No que se refere especificamente ao assédio sexual, destaca-se a tipificação prevista no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, que caracteriza como crime constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual,

prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Ademais, a Lei nº 13.718/2018 introduziu o crime de importunação sexual (art. 215-A do Código Penal), ampliando a proteção à liberdade e dignidade sexual, especialmente relevante em ambientes com grande circulação de pessoas, como feiras e eventos.

Cumprido destacar, ainda, a incidência da Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho, bem como demais normativas que vedam qualquer forma de discriminação, reforçando a necessidade de promoção de ambientes inclusivos e equitativos.

Outrossim, a implementação deste instrumento normativo reafirma o compromisso institucional da CDL Pelotas com a promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e respeitosos, pautados na observância dos direitos fundamentais, na valorização das pessoas, na promoção da dignidade no ambiente de trabalho e na consolidação de uma cultura organizacional orientada pela integridade, legalidade e responsabilidade institucional.

1. TIPOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 ASSÉDIO MORAL

Conceito

Caracteriza-se pela exposição de profissionais a situações reiteradas de constrangimento, humilhação ou desvalorização no ambiente de trabalho.

O assédio moral, embora não tipificado como crime específico no ordenamento penal brasileiro, encontra respaldo jurídico.

Tipificação jurídica

- Constituição Federal
 - Art. 1º, III – Princípio da dignidade da pessoa humana;
 - Art. 5º, V e X – Direito à indenização por dano moral e proteção à honra, imagem e intimidade;
 - Art. 7º, XXII – Direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- CLT
 - Art. 483 – Permite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador ou superior pratica atos lesivos à honra e dignidade do empregado;

- Art. 157 – Impõe ao empregador o dever de garantir ambiente de trabalho seguro.
- Código Civil
 - Art. 186 – Ato ilícito por ação ou omissão que cause dano a outrem;
 - Art. 187 – Abuso de direito;
 - Art. 927 – Obrigação de reparar o dano.
 - Código Penal (possível enquadramento indireto)
 - Art. 140 – Injúria (art. 140 do Código Penal)
 - Art. 139 – Difamação
 - Art. 147 – Ameaça

Principais Características

- Condutas abusivas, repetitivas e intencionais;
- Humilhações e desqualificações públicas ou privadas;
- Críticas excessivas e injustificadas;
- Isolamento social ou proposital;
- Distribuição inadequada de tarefas (sobrecarga ou ausência);
- Tratamento desigual ou discriminatório.

Formas de identificação

- Ambiente de trabalho hostil ou intimidador;
- Comprometimento da dignidade e autoestima;
- Sensação recorrente de constrangimento.

1.2 ASSÉDIO SEXUAL

Conceito

O assédio sexual no trabalho é configurado por abordagens, insinuações ou toques de natureza sexual indesejados, que cause constrangimento, humilhação, ocasione um ambiente hostil ou violação da liberdade da vítima, podendo ser cometido por superiores ou colegas. É crime no Brasil punível com detenção, e gera responsabilização civil e trabalhista para o assediador e a empresa.

Tipificação jurídica

- Código Penal (art. 216-A) – crime de assédio sexual;
- Constituição Federal (art. 5º, X) – proteção à dignidade e honra;
- CLT (art. 483) – falta grave do empregador;
- Código Civil (arts. 186 e 927) – responsabilidade civil.

Principais características

- Abordagens, comentários, piadas ou insinuações de cunho sexual;
- Convites insistentes ou inoportunos;
- Contato físico sem consentimento;
- Promessas ou ameaças para obtenção de vantagens.

Formas de identificação

- Desconforto ou constrangimento diante de abordagens pessoais;
- Situações que envolvem troca de favores, gerem desconforto ou constrangimento;
- Insistência após manifestação de recusa;
- Associação de benefícios a favores pessoais.

1.3 ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

Conceito

Refere-se a práticas baseadas em preconceito ou discriminação em razão de características pessoais, tais como gênero, raça, idade, religião, orientação sexual, deficiência, entre outras. Apresenta tratamento diferenciado e injusto, violando a igualdade de oportunidades. Pode ocorrer de forma descendente (chefe para subordinado), ascendente (subordinado para chefe) ou horizontal (entre colegas).

Tipificação jurídica

- Constituição Federal (art. 3º, IV; art. 5º, caput) – igualdade e vedação à discriminação;
- Lei nº 9.029/1995 – proibição de práticas discriminatórias;
- Lei nº 7.716/1989 – crimes resultantes de preconceito;

Principais características

- Comentários ou atitudes preconceituosas;
- Exclusão de atividades ou oportunidades;
- Tratamento diferenciado injustificado;
- Piadas ou manifestações ofensivas.

Formas de identificação

- Situações de inferiorização ou constrangimento;
- Barreiras injustificadas à participação ou desenvolvimento;
- Exclusão ou constrangimento por características pessoais.

1.4 ASSÉDIO VERBAL E COMPORTAMENTAL

Conceito

Abrange condutas abusivas, inadequadas e intencionais de natureza verbal ou comportamental (gritos, insultos, isolamento, metas impossíveis) que violem, humilham, desestabilizam e ferem a dignidade do trabalhador.

Tipificação jurídica

- Código Penal:
 - Art. 138 – Calúnia;
 - Art. 139 – Difamação;
 - Art. 140 – Injúria.
- Constituição Federal:
 - Art. 5º, V e X – Direito à indenização por dano moral e proteção à honra, imagem e intimidade;
- Código Civil
 - Art. 927 – Reparação por danos.

Principais características

- Uso de linguagem agressiva ou ofensiva;
- Gritos, xingamentos, ameaças ou intimidações;
- Postura agressiva ou desrespeitosa.

Formas de identificação

- Clima organizacional tenso ou inseguro;
- Interações marcadas por agressividade e desrespeito.

1.5 IMPORTUNAÇÃO EM EVENTOS (PÚBLICO E PARTICIPANTES)

Conceito

Refere-se a situações de assédio praticadas por visitantes, clientes ou quaisquer terceiros durante a realização de feiras e eventos.

Tipificação jurídica

- Código Penal:
 - Art. 215-A – crime de importunação sexual (Lei nº 13.718/2018);
- Constituição Federal:
 - Art. 1º, III – Princípio da dignidade da pessoa humana;
- Código Civil – reparação por danos.
 - Art. 927 – Reparação por danos.

Principais características

- Abordagens invasivas ou insistentes;
- Desrespeito a limites pessoais e profissionais;
- Contato físico sem consentimento.

Formas de identificação

- Desconforto em interações com colegas, superiores e público visitante;
- Persistência de condutas inadequadas;
- Falta de respeito a limites profissionais.

1.6 STALKING (PERSEGUIÇÃO)

Conceito

O *stalking* (perseguição) é crime no Brasil desde 2021 (Lei 14.132/21, art. 147-A do Código Penal), caracterizado por condutas reiteradas que causem medo, invadem a privacidade, ameaçam a integridade física/psicológica ou limitam a liberdade da vítima. No ambiente de trabalho — especialmente em feiras e eventos — exige atenção a padrões de comportamento repetitivos, invasivos e indesejados, como o envio incontrolável de mensagens/e-mails, ligações incessantes, monitoramento de redes sociais, criação de perfis falsos, aparecimento constante no evento/comércio/expositor frequentados pela vítima, envio de presentes ou perseguição física.

Tipificação jurídica

- Código Penal (art. 147-A) – crime de perseguição (Lei nº 14.132/2021);
- Constituição Federal – proteção à liberdade e privacidade;
- Código Civil – responsabilidade por danos morais.

Principais Características

- Reiteração/Repetição de condutas;
- Invasão de privacidade;
- Comportamento obsessivo;
- Monitoramento ou vigilância;
- Intimidação ou ameaça (explícita ou implícita);
- Impacto na liberdade e segurança da vítima;
- Intenção de controle, aproximação ou intimidação;
- Ausência de consentimento da vítima;
- Geração de medo, perturbação ou constrangimento.

Formas de identificação

- Reiteração de condutas – perseguição insistente e repetida, não um ato isolado;
- Monitoramento de condutas;
- Contato invasivo por meios digitais;
- Abordagens presenciais insistentes e inadequadas;
- Ameaça ou intimidação velada.

Em feiras e eventos, deve-se considerar como sinal de alerta imediato:

- Permanência injustificada de pessoa junto a determinado expositor ou colaborador;
- Insistência em contatos após orientação da organização;
- Comportamentos que causem desconforto evidente à vítima.

1.7 MEDIDAS PREVENTIVAS DA CDL

- Estabelecimento de normas claras através do código de conduta;
- Contratação de empresas prestadoras de serviços com equipe capacitada e que realize o monitoramento das condutas de seus colaboradores durante o evento;
- Presença de equipes de apoio e segurança;
- Garantir canais seguros e acessíveis de denúncia disponíveis no site www.fenadoce.com.br;
- Cláusulas específicas de proibição de condutas violentas e de assédio no mundo do trabalho, nos contratos de prestadores de serviços e expositores;
- Não tolerar manifestações e práticas discriminatórias;
- Intervir imediatamente em situações de conflitos;
- Incentivar comunicação respeitosa no ambiente de trabalho;
- Intervir imediatamente em situações de conflitos.

1.8 PROVIDÊNCIAS EM CASO DE OCORRÊNCIA

- Acionamento imediato da segurança;
- Afastamento do agressor;
- Apoio à vítima;
- Apuração interna dos fatos;
- Comunicação à segurança e, se necessário, às autoridades policiais;
- Registro formal e eventual banimento de futuras participações.

2. LEIS DE TRABALHO PARA FEIRAS E EVENTOS

2.1. TIPOS DE CONTRATAÇÃO

Trabalho temporário

- Regido pela Lei do Trabalho Temporário;
- Utilizado para eventos com duração limitada (feiras, exposições, shows);
- Contrato com prazo determinado;
- Intermediação por empresa de trabalho temporário (em muitos casos);

Contrato por prazo determinado

- Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho;
- Pode ser feito diretamente pela empresa organizadora;
- Deve ter data de início e término definida.

Trabalho intermitente

- Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho;
- O colaborador é convocado conforme necessidade;
- Recebe apenas pelas horas ou dias trabalhados.

2.2 . JORNADA DE TRABALHO

- Limite de 8 horas diárias e 44 semanais;
- Pode haver horas extras (máximo de 2 por dia);
- Intervalo obrigatório:
 - 1 hora para jornadas acima de 6h;
 - 15 minutos para jornadas entre 4h e 6h

2.3 PAGAMENTOS E DIREITOS

- Mesmo em eventos, o trabalhador tem direito a:
 - Salário acordado (nunca inferior ao mínimo ou piso da categoria);
 - Horas extras com adicional mínimo de 50%;
 - Adicional noturno (trabalho entre 22h e 5h);
 - FGTS (nos contratos formais);
 - Descanso semanal remunerado (DSR).

2.4 ALIMENTAÇÃO E BENEFÍCIOS EM EVENTOS

- Não é obrigatório fornecer alimentação, mas:
 - Se a jornada for longa, é recomendável;
 - Intervalos devem ser respeitados;
 - Em alguns casos, convenções coletivas exigem alimentação ou vale.

2.5 MENORES DE IDADE

- Regras da Estatuto da Criança e do Adolescente:
 - Proibido trabalho para menores de 16 anos (salvo como aprendiz a partir de 14);
 - Atividades não podem prejudicar escola ou saúde;
 - Eventos com exposição pública exigem cuidados adicionais.

Tipificação jurídica

- Art. 3º (CLT) – define se há vínculo;
- Art. 443 e 452-A (CLT) – tipos de contrato (prazo determinado, intermitente e indeterminado);
- Art. 58 e 59 (CLT) – jornada e horas extras;
- Lei 6.019/74 – trabalho temporário.

2.6 MEDIDAS PREVENTIVAS DA CDL

- Solicitação prévia aos prestadores de serviço e expositores da documentação relativa ao contrato de trabalho dos colaboradores que irão trabalhar durante a Fenadoce e fornecimento de crachás com foto;
- Disponibilização, pela organizadora do evento, de local adequado para alimentação;
- Inclusão de cláusulas específicas sobre trabalho infantil no contrato de cessão de espaço e nos contratos de prestação de serviço.

2.7 PROVIDÊNCIAS DA CDL EM CASO DE OCORRÊNCIA

- Apuração interna dos fatos;
- Advertência formal com cessação imediata da irregularidade;
- Criação de ambiente para descanso e alimentação dos colaboradores com mesas, cadeiras e cozinha com micro-ondas e geladeira.

2.8 Utilização de EPIs

O uso de EPIs constitui obrigação legal trabalhista e normativa, prevista na legislação de segurança e saúde no trabalho, sendo seu fornecimento e fiscalização uma obrigação do empregador.

Para o empregado é um dever funcional, e a recusa injustificada pode configurar ato faltoso, passível de medidas disciplinares (inclusive justa causa, em casos graves ou reiterados).

Tipificação jurídica

- At. 158 – Consolidação das Leis do Trabalho
- NR-06 – Equipamentos de Proteção Individual
- NR-18 – Construção (aplicável em montagens)
- NR-35 – Trabalho em altura

2.9 MEDIDAS PREVENTIVAS

- Contratação de técnico em segurança do trabalho pela CDL para o acompanhamento na montagem, acompanhamento do evento e desmontagem;
- Disponibilizar canal para orientações e esclarecimentos de dúvidas;
- Inserção de cláusulas contratuais específicas nos contratos dos prestadores de serviços.

2.10 PROVIDÊNCIAS DA CDL EM CASO DE OCORRÊNCIA

- Apuração dos fatos;
- Advertência formal com cessação imediata da irregularidade.

3. DIRETRIZES GERAIS DE CONDUTA

A CDL orienta à todos os participantes de feiras e eventos:

- Tratar todos com cordialidade, ética e respeito mútuo;
- Reprimir comportamentos que possam gerar constrangimento;
- Evitar brincadeiras ofensivas ou invasivas;
- Respeitar limites pessoais e profissionais;
- Intervir ou reportar situações inadequadas;
- Promover um ambiente seguro e acolhedor;
- Reportar à organização do evento quaisquer irregularidades observadas.

4. DIRETRIZES GERAIS DE ATUAÇÃO DA CDL

- Atuação imediata diante de qualquer indício de irregularidade;
- Garantia de acolhimento humanizado à vítima;
- Preservação do sigilo e da integridade das partes;
- Aplicação de medidas administrativas proporcionais;
- Cooperação com autoridades competentes.

5. CANAIS DE DENÚNCIA E ENCAMINHAMENTO

A CDL disponibiliza canais exclusivos para denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, sendo eles:

Organização geral do evento;

- Email: denunciairregularidade@fenadoce.com.br;
- Telefone: 53 99125.9662

6. MENSAGEM INSTITUCIONAL

A Câmara de Dirigentes Lojistas de Pelotas, adotando uma postura ativa, reafirma seu compromisso institucional com a promoção de ambientes profissionais saudáveis, seguros, inclusivos, respeitosos e em conformidade com a legislação vigente e os princípios que regem o Estado Democrático de Direito.

A prevenção e o enfrentamento ao assédio são responsabilidades coletivas. A atuação consciente e ética de todos é fundamental para o fortalecimento das relações institucionais e para o sucesso dos eventos.

Assédio não será tolerado. A denúncia é um instrumento legítimo de proteção, cidadania e responsabilidade.