

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE PELOTAS – CDL PELOTAS

REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA FENADOCE E CUMPRIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Este regulamento estabelece normas de prevenção, identificação e combate a práticas de assédio e o cumprimento das leis trabalhistas em eventos promovidos pela Câmara de Dirigentes Lojistas de Pelotas – CDL Pelotas.

Art. 2º - Aplicam-se as disposições deste Regulamento a todos os participantes dos eventos, incluindo expositores, colaboradores, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros institucionais e público em geral.

Art. 3º - Este Regulamento fundamenta-se:

I – nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da igualdade e da inviolabilidade da honra e da imagem;

II – na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

III – na Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista);

IV – na Lei nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário);

V – nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especialmente a NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e NR-17 (Ergonomia);

VI – na Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), que trata da prevenção ao assédio no ambiente de trabalho;

VII – demais legislações trabalhistas, civis e penais aplicáveis.

CAPÍTULO II – DAS DEFINIÇÕES E TIPIFICAÇÕES

Art. 4º - Considera-se assédio moral toda conduta abusiva, ainda que isolada ou reiterada, que exponha o indivíduo a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, afetando sua dignidade ou integridade psíquica.

Art. 5º - Considera-se assédio sexual a conduta de natureza sexual indesejada que constranja, intimide ou viole a liberdade da vítima, conforme previsto no Art. 216-A do Código Penal.

Art. 6º - Considera-se perseguição (stalking) a conduta de perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, nos termos do Art. 147-A do Código Penal.

Art. 7º - Considera-se assédio discriminatório toda conduta baseada em preconceito ou discriminação, nos termos da Lei nº 9.029/1995 e da Lei nº 7.716/1989.

Art. 8º - Considera-se assédio verbal ou comportamental toda conduta ofensiva, agressiva ou intimidatória, incluindo injúria e ameaça, conforme os Arts. 139, 140 e 147 do Código Penal.

Art. 9º - Considera-se importunação sexual a prática de ato libidinoso sem consentimento, conforme o Art. 215-A do Código Penal.

CAPÍTULO III – DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Art. 10 - Constituem medidas preventivas a serem adotadas pela CDL Pelotas:

- I – divulgação ampla deste Regulamento;
- II – estabelecimento de código de conduta obrigatório aos participantes;
- III – disponibilização de canais de denúncia acessíveis e seguros;
- IV – presença de equipe de apoio e segurança durante os eventos;
- V – monitoramento contínuo das interações no ambiente do evento;
- VI – orientação aos empregadores, expositores e prestadores de serviço quanto ao cumprimento da legislação trabalhista;
- VII – exigência de que empresas participantes cumpram normas de saúde, segurança e medicina do trabalho.

CAPÍTULO IV – DAS CONDUTAS VEDADAS

Art. 11 - São expressamente vedadas todas as condutas que configurem assédio, incluindo, mas não se limitando a:

- I – práticas de humilhação, constrangimento ou intimidação;
- II – abordagens de cunho sexual sem consentimento;
- III – perseguição reiterada de qualquer natureza;
- IV – manifestações discriminatórias;
- V – agressões verbais ou comportamentais;
- VI – qualquer forma de importunação ao público ou participantes.

Parágrafo único. Também é vedado:

- I – manter trabalhadores sem registro ou em desacordo com a legislação trabalhista;
- II – submeter trabalhadores a jornadas exaustivas sem observância dos limites legais;
- III – descumprir normas de segurança e saúde do trabalho;
- IV – permitir condições degradantes ou análogas ao trabalho irregular durante o evento.

CAPÍTULO V – DAS PROVIDÊNCIAS E MEDIDAS APLICÁVEIS

Art. 12 - Constatada a ocorrência ou a existência de indícios de assédio, a CDL Pelotas adotará, conforme a gravidade do caso, as seguintes medidas:

- I – acolhimento imediato e humanizado da vítima;
- II – registro formal da ocorrência;
- III – apuração interna dos fatos;
- IV – adoção de medidas imediatas para cessação da conduta;
- V – afastamento preventivo do suposto infrator;
- VI – aplicação de advertência;
- VII – suspensão ou exclusão do participante do evento;
- VIII – impedimento de participação em eventos futuros;
- IX – comunicação às autoridades competentes, quando cabível.
- X – notificação ao empregador responsável, quando o infrator for trabalhador vinculado ao expositor ou prestador de serviço;
- XI – exigência de regularização imediata de eventuais infrações às normas trabalhistas.

CAPÍTULO VI – DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 13 - As denúncias poderão ser realizadas por meio dos seguintes canais:

- I – equipe organizadora do evento;
- II – e-mail: denunciairregularidade@fenadoce.com.br;
- III – telefone/WhatsApp: (53) 99125-9662.

CAPÍTULO VII – DAS GARANTIAS E PRINCÍPIOS

Art. 14 - A apuração das denúncias observará os princípios do contraditório, da ampla defesa, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Art. 15 - Será assegurado tratamento sigiloso, respeitoso e não discriminatório às partes envolvidas.

Art. 15-A - É garantido ao trabalhador ou denunciante:

- I – proteção contra retaliações, nos termos da legislação trabalhista;
- II – preservação do vínculo de trabalho, quando aplicável;
- III – tratamento digno e respeitoso durante todo o processo.

CAPÍTULO VIII – DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOS EVENTOS

Art. 16 - Os expositores, prestadores de serviços e parceiros deverão:

- I – cumprir integralmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- II – garantir registro formal de seus empregados, quando aplicável;

- III – respeitar jornada de trabalho, intervalos e descanso;
 - IV – assegurar condições adequadas de saúde, higiene e segurança;
 - V – fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), quando necessário;
 - VI – observar normas relativas ao trabalho temporário e terceirizado;
 - VII – coibir práticas de assédio no ambiente de trabalho sob sua responsabilidade.
- Parágrafo único. A CDL Pelotas poderá exigir, a qualquer tempo, comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelos participantes do evento.

CAPÍTULO IX – DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Art. 18 - É expressamente proibida, no âmbito dos eventos promovidos, apoiados ou chancelados pela CDL Pelotas, a utilização de mão de obra infantil, em conformidade com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Art. 18-A Considera-se trabalho infantil:

- I – toda atividade laboral realizada por pessoa com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, nos termos da legislação vigente;
- II – o trabalho realizado por menores de 18 (dezoito) anos em condições perigosas, insalubres, noturnas ou que prejudiquem sua formação física, moral, psicológica ou social;
- III – qualquer atividade incluída na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Decreto nº 6.481/2008).

Art. 18-B - É vedado aos expositores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros:

- I – empregar ou permitir a atuação de crianças em atividades laborais, ainda que de forma informal ou eventual;

- II – utilizar adolescentes em desacordo com a legislação trabalhista;

- III – permitir a permanência de menores dentro dos stands e áreas de trabalho;

- IV – mascarar relações de trabalho infantil sob a forma de ajuda familiar, colaboração voluntária ou qualquer outra forma irregular.

Art. 18-C - A participação de adolescentes na condição de aprendiz deverá:

- I – estar devidamente formalizada por contrato de aprendizagem;

- II – respeitar jornada reduzida e compatível com a frequência escolar;

- III – garantir ambiente seguro, sem exposição a riscos físicos ou psicológicos;

- IV – observar todas as normas da CLT e do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Art. 18-D - Identificada a ocorrência ou indícios de trabalho infantil, a CDL Pelotas adotará imediatamente as seguintes medidas:

- I – interrupção imediata da atividade irregular;

- II – afastamento do menor da situação de risco;
- III – notificação ao responsável legal e ao empregador;
- IV – comunicação obrigatória aos órgãos competentes, incluindo o Conselho Tutelar e a fiscalização do trabalho;
- V – aplicação das penalidades previstas neste Regulamento ao infrator.

Art. 18-E - Os participantes dos eventos deverão colaborar com a fiscalização, permitindo o acesso da organização e autoridades competentes para verificação do cumprimento das normas relativas à proteção da criança e do adolescente.

CAPÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 - A participação em feiras e eventos organizados ou apoiados pela CDL Pelotas implica na plena ciência e concordância com as disposições deste Regulamento.

Art. 20 - Os casos omissos serão analisados pela CDL Pelotas, à luz da legislação vigente, especialmente da legislação trabalhista, e dos princípios institucionais.