

EDITORIAL ESPECIAL

Já chegou o último mês do ano, trazendo com ele àquela deliciosa sensação de missão cumprida; o aconchegante Natal e esperanças, mesmo com um cenário tão devastador como foi o de 2020, de que com o novo ano, tudo será melhor.

Neste panorama tão desafiador, diante de todas as mudanças causadas pela pandemia, o *Informativo Legal* não deixou de cumprir sua missão, ao contrário, intensificou sua produção, com temas extremamente importantes relacionados à COVID-19 e a tudo que nos cercou neste momento.

Por isso, nossos sinceros agradecimentos a todos que nos acompanharam, nos apoiaram neste ano e contribuíram para a construção de colunas cada vez mais significativas e principalmente, por não perderem a fé.

“É dentro de você que o Ano Novo cochila e espera desde sempre”

Carlos Drummond de Andrade

Feliz Natal e um Ano Novo com muita saúde e paz!

Equipe do *Informativo Legal*

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Esta é uma temática sensível aos olhos da sociedade, pois quando falamos em assédio sexual no ambiente de trabalho, nos remetemos a uma situação envolvendo, de um lado, um homem e de outro, uma mulher, ao passo que sabemos que o contrário também pode ocorrer, ou ainda que o assédio pode ser caracterizado entre pessoas do mesmo gênero.

Com isso, extraímos das raízes históricas o momento em que a mulher se inseriu no mercado de trabalho, em que o seu caminhar segue em passos lentos para as conquistas de equiparação de igualdade e oportunidade, como as dos homens. Foi nesse momento que se percebeu as primeiras condutas de hostilidade masculina e de imposição da superioridade sobre a mulher no espaço de trabalho, ocorreram por meio do assédio sexual.

Outro agravante histórico é o de culpamos, costumeiramente, a vítima do abuso sexual, às quais são mulheres quase em sua totalidade, e isso ocorre também quando tratamos de assédio no trabalho.

Quando digo culpamos, coloco no plural propositalmente, ao passo que a ação contra esse crime não é uma luta apenas de mulheres contra homens, mas sim uma luta de todos, independentemente do seu gênero, que desejam um ambiente laboral amigável e sadio.

Pois bem, traçadas essas questões de cunho pessoal e crítico ao tema, podemos conceituar o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma conduta de natureza sexual, manifestada por palavras e gestos contra a liberdade sexual de uma pessoa, causando-lhe constrangimento e violando sua dignidade, intimidade e honra.

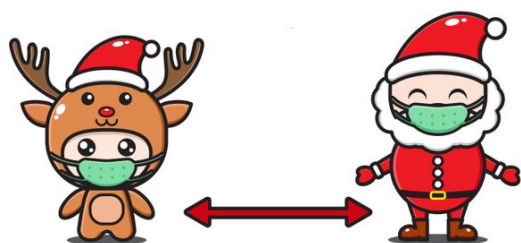
Escritores de artigos acadêmicos da área trabalhista trazem duas distinções de assédio sexual, sendo o assédio por *chantagem* e por *intimidação*.

► **Assédio por chantagem** - tem tipificação no artigo 216-A do Código Penal, sendo que o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual em troca de benefícios ou para evitar qualquer conduta que traga prejuízos na relação empregatícia da vítima. Neste caso o assediador está se valendo de sua condição hierárquica para obtenção da vantagem ou favorecimento sexual.

► **Assédio por intimidação** - consiste em provocações de cunho sexuais no ambiente de trabalho e tem como finalidade prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar situações ofensivas a sua dignidade e liberdade, aqui o agressor não representa necessariamente ser superior hierárquico.

Deste modo, vimos que o assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica e praticado contra indeterminado gênero, mas na maioria maciça dos casos noticiados o agressor é homem e as vítimas são predominantemente mulheres.

A par disso, o assédio sexual laboral deixa rastros prejudiciais à saúde da vítima, a exemplo temos a síndrome do pânico, depressão, estresse e outras doenças relacionados a psique humana, ocasionando efeitos jurídicos como doença profissional ou acidente de trabalho.



O Conselho Nacional do Ministério Público disponibilizou um material interessantíssimo e dentre o seu conteúdo abordou orientações a vítima para como proceder diante de tal situação, vejamos:

- **Resistir.** Dizer, claramente, não ao assediador;
- **Anotar**, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- **Reunir provas**, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- **Romper o silêncio**, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do(a) assediador(a);
- **Evitar conversar** e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- **Procurar seu sindicato** e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, **registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher** e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- **Buscar apoio** junto a familiares, amigos e colegas.

ASSÉDIO SEXUAL DENUNCIE!



Fonte da Imagem:
<https://www.youtube.com/watch?v=TFS6qbP2o08>

Acrescento, ainda, relatar tal ocorrido aos canais de ouvidorias de seu empregador para a constatação dos fatos e adoção de procedimentos, a fim de cessar o assédio.

Infelizmente o assédio sexual laboral acaba sendo rotineiro no ambiente de trabalho e deve ser debatido de forma séria pela classe trabalhadora, através de seus órgãos internos (CIPA) e por toda sociedade com a finalidade de mudança em nosso cotidiano, além de tais debates ganharem grandes vieses, para criar mecanismos de atos atentatório contra a vítima e tornar o ambiente de trabalho em um local seguro e sadio para todos os empregados.

Por fim, deixo minha parcela de contribuição a todos os trabalhadores e também as vítimas, predominantemente mulheres. Em 2021 vamos fazer a diferença. Vocês não estão sozinhas! Formaremos essa corrente, a fim de conscientizar sobre segurança, igualdade de gênero e respeito no mercado de trabalho.

FONTES:

<https://www.medicina.ufmg.br/mulheres-sao-maioria-entre-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>
<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

Leiria, Maria de Lourdes. ASSÉDIO SEXUAL LABORAL. AGENTE CAUSADOR DE DOENÇAS DO TRABALHO REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR. Ed. LTR. Ano: 2012.



Rafael Rodrigues Raez

DESCOMPLICANDO




PERDI A COMANDA DO BAR E PAGUEI UMA MULTA ALTA. PODE ISSO?


Sabemos que em época de fim de ano as pessoas costumam sair com mais frequência, principalmente para restaurantes, bares e baladas (com exceção deste período de pandemia, o qual estamos cumprindo quarentena). Contudo, o que vamos te dizer agora, pode ser aplicado em qualquer dia, lugar e hora.


Cobrar multa por perda ou extravio de comanda é considerado prática abusiva (e consequentemente ilegal). Os estabelecimentos comerciais não podem repassar a responsabilidade sobre o controle de suas vendas para o consumidor. Ou seja, é o comerciante quem tem que ter o controle sobre o que seu público consome.


Entretanto, sabemos que na prática muitos locais ainda tomam essa atitude, cobrando inclusive valores absurdos de tão elevados. O que fazer caso isso ocorra?

 Chame o gerente e explique que tal prática é abusiva, conforme o Código de Defesa do Consumidor, explique o que de fato consumiu (tenha boa-fé) e que pagará somente por isso;

Caso não der certo, tente essas outras opções:

 Resista ao pagamento e, se não permitirem que você saia do local ou haja qualquer tipo de ameaça, chame a polícia. Lembre-se: não seja agressivo/violento, mas sim respeitoso e levantando seus argumentos. Outro ponto importante é, se possível, grave ou filme a situação;

 Pagar, mas exigir recibo com descrição do pagamento (emissão de nota fiscal, por exemplo), especificando os valores cobrados: o que foi referente à consumação e o que foi multa. Guarde todos os documentos possíveis e leve ao Procon ou a Justiça, para embasar sua reclamação exigindo o valor de volta.

 Independente do resultado, faça sua reclamação formal no Procon, pois, se várias pessoas reclamam sobre tal prática abusiva do estabelecimento, algo poderá ser feito.

Fontes:

Base legal: arts. 39, V e 51, I, ambos do CDC e <http://www.procon.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=565>

Stephany Villalpando Gomez



FIQUE ATENTO!

PREÇO POR INBOX É PROIBIDO

Provavelmente você já presenciou lojas no e-commerce, especialmente nas redes sociais, postando os produtos ou serviços sem a informação do preço, com a descrição “preço por inbox”, como se o produto tivesse um preço diferente para cada cliente.

Embora essa prática seja muito comum, principalmente neste momento em que passamos a fazer mais compras online devido à quarentena, a omissão do preço na divulgação de um produto ou serviço, seja em lojas físicas ou online, é expressamente vedada pelo Código de Defesa do Consumidor e pela Lei 10.962/2004.

Essa conduta é considerada proibida pelo Código de Defesa do Consumidor porque fere um de seus princípios norteadores, qual seja, o Princípio da Transparência e Informação. Nesse sentido, consta no artigo 6º, inciso III, do referido diploma legal que é direito básico do consumidor **“a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem”**.

Na mesma linha, o art. 1º, inciso III, da Lei 10.962/2004, que trata sobre a afixação de preços de produtos e serviços para o consumidor, diz que **“no comércio eletrônico, mediante divulgação ostensiva do preço à vista, junto à imagem do produto ou descrição do serviço, em caracteres facilmente legíveis com tamanho de fonte não inferior a doze.”**

O fornecedor que divulgar produto ou serviço sem a informação do preço pode incorrer no crime contra o consumidor de omissão de informação relevante, previsto no art. 66 do Código de Defesa do Consumidor, com pena de detenção de 06 meses a 02 anos e multa.

Portanto, se você vir novamente essa prática abusiva, seja no e-commerce ou em lojas presenciais, sugere-se que se faça uma denúncia ao Procon da sua cidade ou ao Ministério Público do Consumidor para que fiscalizem a empresa e adotem as medidas cabíveis.

Fontes:

Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) e Lei 10.962/04.

Eduarda M. Bernardo da Silva

CURIOSIDADES

O WHATSAPP COMO PROVA PROCESSUAL

Difícilmente vamos encontrar alguém que tenha smartphone e não utiliza o WhatsApp. Criado inicialmente, com o objetivo de trocar mensagens de texto entre os usuários, o aplicativo caiu nas graças do mundo e se adaptou as necessidades dos usuários, possibilitando não só chamadas de voz e vídeo, como, também, o compartilhamento de arquivos.

Diante de tantas facilidades, a circulação de todo tipo de informação foi contemplada, e assim foi possível observar desde conversas do cotidiano até situações criminosas. E é nesse ponto que, o que anteriormente era difícil de ser comprovado, pois ligações e conversas pessoais impossibilitavam o registro, hoje, o simples salvamento da conversa viabiliza a comprovação de um direito ou mesmo apresenta argumentos para desconstituí-lo.

Nesse aspecto, o artigo 369 do Código de Processo Civil, dispõe que as partes têm o direito de utilizar de todos os meios legais (provas que são produzidas sem infringir a lei) e moralmente aceitos para provar a verdade dos fatos alegados. Portanto, é possível valer-se de provas diversas das usualmente conhecidas (testemunhas, perícia e documentos).

Para que as provas tecnológicas, como as conversas pelo WhatsApp, sirvam de elemento de convencimento para o juiz do caso, algumas recomendações devem ser levadas em consideração:

- 📞 leve o celular ao tabelionato de notas e lavre uma ata notarial com o conteúdo das mensagens, assim a autenticidade e integridade do conteúdo estarão garantidos;
- 📞 junte nos autos a íntegra da conversa para contextualizar os fatos;
- 📞 demonstre no processo que as mensagens foram recebidas e lidas pelo destinatário.

Cabe observar que, apesar da legislação nacional não vedar o uso de provas eletrônicas, há decisões judiciais no sentido de que o uso de mensagens de WhatsApp devem ser usadas como provas em processo, mediante autorização judicial, sob pena de violação da intimidade.

Na prática, as mensagens de WhatsApp, cópias de mensagens escritas e faladas, quanto fotos extraídas das redes sociais podem ser usadas como prova no processo, com a devida cautela em relação a intimidade da pessoa e, quando possível, diante de autorização judicial, de modo a legitimar esse tipo de prova.

Juliana Vale dos Santos



Fonte da Imagem:

<https://domtotal.com/charge/3096/2020/10/natal-na-pandemia/>

Boas Festas!

EXPEDIENTE

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Juliana Vale dos Santos
Coordenadora jurídica

Rafael Rodrigues Raetz
Advogado

Eduarda M. Bernardo da Silva
Assistente jurídica

Stephany Villalpando Gomez
Assistente jurídica

PUBLICAÇÕES

Bruna San Gregório
Coordenadora editorial

Cíntia Machado dos Santos
Analista editorial



CENTRO UNIVERSITÁRIO
SÃO CAMILO

Accesse online:

<https://saocamilo-sp.br/InformativoLegal>