

# VIOLÊNCIAS NO TRABALHO: ENFRENTAMENTO E SUPERACÃO

---

*JUIZ ANDRÉ M. CAVALCANTI  
GESTOR DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO  
TRT 13ª REGIÃO*

# + RESPEITO NO TRABALHO





# VAMOS FALAR DE VIOLÊNCIA?

---

*QUAL A RELAÇÃO ENTRE A VIOLÊNCIA E O AMBIENTE DE TRABALHO?*

“

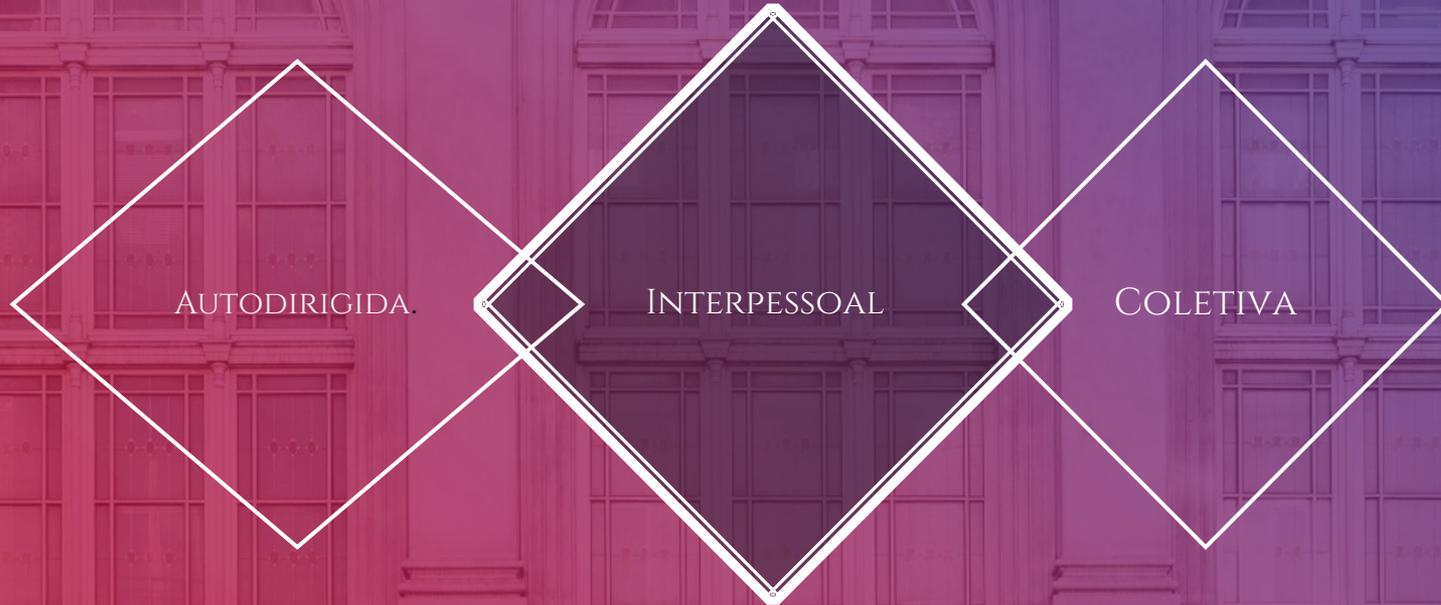
VIOLÊNCIA NO TRABALHO É CONSIDERADA COMO TODA AÇÃO VOLUNTÁRIA DE UM INDIVÍDUO OU GRUPO CONTRA OUTRO INDIVÍDUO OU GRUPO QUE VENHA A CAUSAR DANOS FÍSICOS OU PSICOLÓGICOS, OCORRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO, OU QUE ENVOLVA RELAÇÕES ESTABELECIDAS NO TRABALHO. TAMBÉM SE CONSIDERA VIOLÊNCIA RELACIONADA AO TRABALHO TODA FORMA DE PRIVAÇÃO E INFRAÇÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS, A NEGLIGÊNCIA EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A OMISSÃO DE CUIDADOS, SOCORRO E SOLIDARIEDADE DIANTE DE ALGUM INFORTÚNIO, CARACTERIZADOS PELA NATURALIZAÇÃO DA MORTE E DO ADOECIMENTO RELACIONADOS AO TRABALHO.

“

A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (**OMS**) DEFINE A VIOLÊNCIA COMO O USO DE FORÇA FÍSICA **OU PODER**, EM AMEAÇA OU NA PRÁTICA, CONTRA SI PRÓPRIO, OUTRA PESSOA OU CONTRA UM GRUPO OU COMUNIDADE QUE RESULTE OU POSSA RESULTAR EM SOFRIMENTO, MORTE, DANO PSICOLÓGICO, DESENVOLVIMENTO PREJUDICADO OU PRIVAÇÃO.



## TIPOS DE VIOLÊNCIA





## TIPOS DE VIOLÊNCIA

- ▣ TORTURA
- ▣ VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
- ▣ DISCRIMINAÇÃO
- ▣ TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO
- ▣ TRABALHO EM CONDIÇÕES INSEGURAS
- ▣ VIOLÊNCIA FÍSICA
- ▣ TRABALHO INFANTIL
- ▣ TRÁFICO DE PESSOAS
- ▣ ASSÉDIO MORAL

# 1 ACIDENTE DE TRABALHO A CADA 5 SEGUNDOS NA EUROPA

*230.000 acidentes/ano apenas em Portugal*

---

3 x 1

*PROPORÇÃO ENTRE VÍTIMAS DE ACIDENTES  
LABORAIS E MORTOS EM CONFLITOS ARMADOS*

---

# 450 VÍTIMAS FATAIS/DIA NA EUROPA

R\$ 66.534.245,02

*GASTOS COM BENEFÍCIOS ACIDENTÁRIOS  
(2012/2017)*

---

305.299.902

*DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM  
AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS*

---

70.283

*ACIDENTES REGISTRADOS EM PERNAMBUCO  
(2012/2017)*

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

---

(...) SE MANIFESTA DE MUITAS MANEIRAS, AGRUPANDO DE AGRESSÕES FÍSICAS A INSULTOS VERBAIS, BULLYING, MOBBING E ASSÉDIO SEXUAL, DISCRIMINAÇÕES NOS CAMPOS RELIGIOSO, RACIAL, DE DEFICIÊNCIAS, SEXUAL OU EM QUALQUER OUTRO CASO, E PODENDO SER INFLIGIDA POR PESSOAS TANTO EXTERNAS QUANTO INTERNAS AO AMBIENTE DE TRABALHO.

*“ASSÉDIO MORAL É UMA CONDUTA ABUSIVA, INTENCIONAL, FREQUENTE E REPETIDA, QUE OCORRE NO MEIO AMBIENTE LABORAL, CUJA CAUSALIDADE SE RELACIONA COM AS FORMAS DE ORGANIZAR O TRABALHO E A CULTURA ORGANIZACIONAL, QUE VISA HUMILHAR E DESQUALIFICAR UM INDIVÍDUO OU UM GRUPO, DEGRADANDO AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, ATINGINDO A SUA DIGNIDADE E COLOCANDO EM RISCO A SUA INTEGRIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL”*



## TIPOS DE ASSÉDIO

DESCENDENTE

HORIZONTAL

ASCENDENTE

# QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSEDIADORES?

## Perfil do Assediador

(Baseado em observações dos trabalhadores)

- 1) Profeta;
- 2) Pit-bull;
- 3) Troglodita;
- 4) Tigrão;
- 5) Mala-babão;
- 6) Grande irmão;
- 7) Garganta; e
- 8) Tassea ("Tá se achando").





## QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSEDIADORES?

- AGRESSOR PROFETA: SUA MISSÃO É “LIMPAR” O MAIS RÁPIDO POSSÍVEL A “MÁQUINA”, DEMITINDO INDISCRIMINADAMENTE OS TRABALHADORES. TRATA AS DEMISSÕES COMO SE FOSSE A “GRANDE REALIZAÇÃO DA SUA VIDA”. HUMILHA COM CAUTELA E RESERVADAMENTE.
- AGRESSOR PITT-BULL: É O CHEFE AGRESSIVO, VIOLENTO E PERVERSO EM PALAVRAS E ATOS. DEMITE FRIAMENTE E HUMILHA POR PRAZER.
- AGRESSOR MALA-BABÃO: É AQUELE CHEFE QUE BAJULA O PATRÃO E NÃO DÁ FOLGA AOS SEUS SUBORDINADOS. É UMA ESPÉCIE DE CAPATAZ MODERNO.
- AGRESSOR GRANDE IRMÃO: APROXIMA-SE DOS TRABALHADORES E MOSTRA-SE SENSÍVEL AOS PROBLEMAS PARTICULARES DE CADA UM, MAS QUE, NA PRIMEIRA OPORTUNIDADE, UTILIZA ESTES MESMOS PROBLEMAS CONTRA O TRABALHADOR, PARA REBAIXÁ-LO, AFASTÁ-LO DO GRUPO, DEMITI-LO OU EXIGIR PRODUTIVIDADE.



## QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSEDIADORES?

- **AGRESSOR TROGLODITA:** É O CHEFE GROTESCO. IMPLANTA AS NORMAS SEM PENSAR E TODOS DEVEM OBEDECER SEM RECLAMAR. SEMPRE ESTÁ COM A RAZÃO. SEU TIPO É: “EU MANDO E VOCÊ ME OBEDECE”.
- **AGRESSOR TIGRÃO:** ESCONDE SUA INCAPACIDADE COM ATITUDES GROSSEIRAS E NECESSITA DE PÚBLICO QUE ASSISTA SEU ATO PARA SENTIR-SE RESPEITADO E TEMIDO POR TODOS.
- **AGRESSOR GARGANTA:** É O CHEFE QUE NÃO CONHECE BEM O SEU TRABALHO, MAS VIVE CONTANDO VANTAGENS E NÃO ADMITE QUE SEU SUBORDINADO SAIBA MAIS DO QUE ELE. SUBMETE-O A SITUAÇÕES VEXATÓRIAS.



# O QUE É MOBBING?

---

*QUAL O SEU DIFERENCIAL EM RELAÇÃO A  
OUTRAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL?*

“

“A PRIMEIRA FORMA DE DESCOBERTA DO ASSÉDIO MORAL FOI O CHAMADO *MOBBING*. ESSE TERMO ADVÉM DO VERBO INGLÊS *TO MOB*, QUE TRANSMITE A IDÉIA DE TUMULTO, TURBA, CONFUSÃO. [...] CONSISTE EM UM PROCESSO ENVOLVENDO VÁRIOS INDIVÍDUOS CONTRA APENAS UM. [...] SUA UTILIZAÇÃO HODIERNA CORRESPONDE A PERSEGUIÇÕES COLETIVAS, AS QUAIS PODEM CULMINAR EM VIOLÊNCIA FÍSICA”



# O QUE É BULLYING?

---

*O QUE A LEI BRASILEIRA FALA SOBRE BULLYING?*

“

LEI Nº 13.185/15 - INSTITUI O PROGRAMA DE COMBATE À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)

ART. 1º...

§ 1º NO CONTEXTO E PARA OS FINS DESTA LEI, CONSIDERA-SE INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING) TODO ATO DE VIOLÊNCIA FÍSICA OU PSICOLÓGICA, INTENCIONAL E REPETITIVO QUE OCORRE SEM MOTIVAÇÃO EVIDENTE, PRATICADO POR INDIVÍDUO OU GRUPO, CONTRA UMA OU MAIS PESSOAS, COM O OBJETIVO DE INTIMIDÁ-LA OU AGREDI-LA, CAUSANDO DOR E ANGÚSTIA À VÍTIMA, EM UMA RELAÇÃO DE DESEQUILÍBRIO DE PODER ENTRE AS PARTES ENVOLVIDAS.



## BULLYNG

ART. 2º CARACTERIZA-SE A INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING) QUANDO HÁ VIOLÊNCIA FÍSICA OU PSICOLÓGICA EM ATOS DE INTIMIDAÇÃO, HUMILHAÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO E, AINDA:

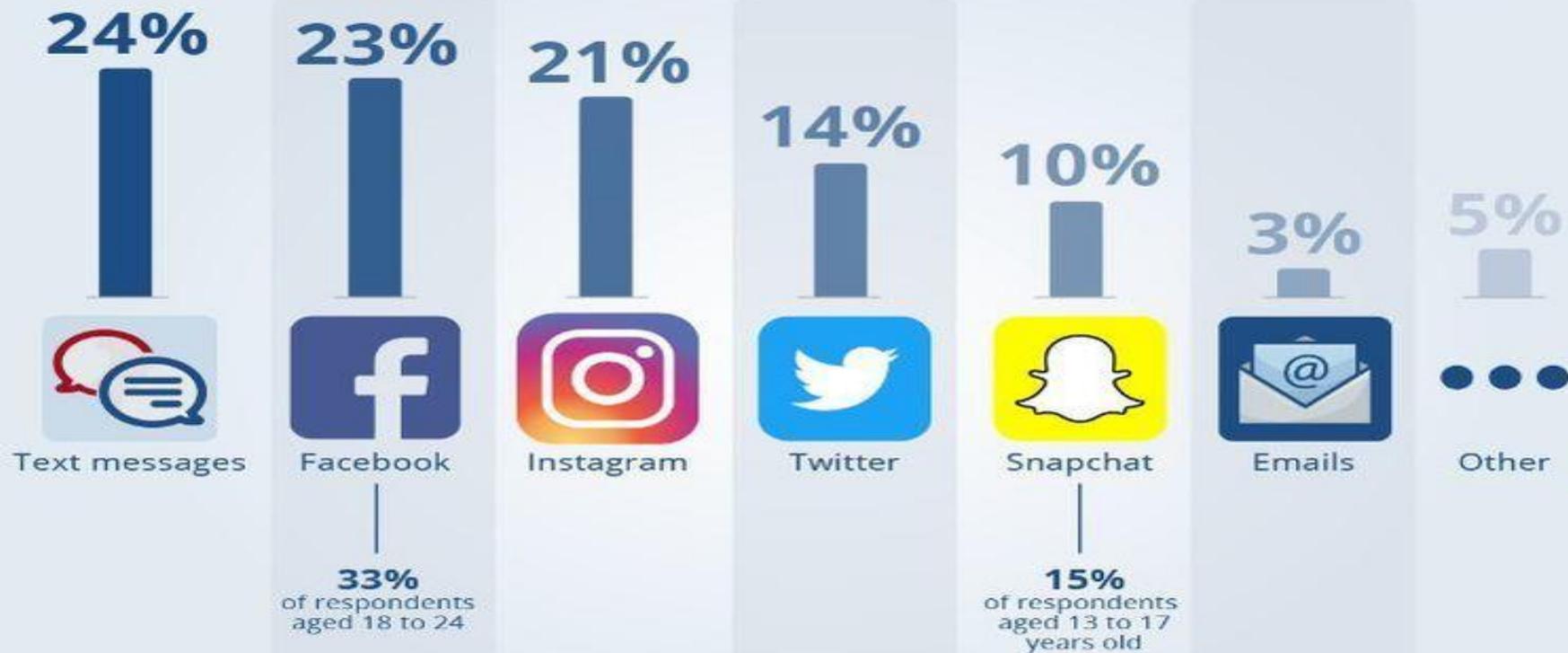
- ▣ I - ATAQUES FÍSICOS;
- ▣ II - INSULTOS PESSOAIS;
- ▣ III - COMENTÁRIOS SISTEMÁTICOS E APELIDOS PEJORATIVOS;
- ▣ IV - AMEAÇAS POR QUAISQUER MEIOS;
- ▣ V - GRAFITES DEPRECIATIVOS;
- ▣ VI - EXPRESSÕES PRECONCEITUOSAS;
- ▣ VII - ISOLAMENTO SOCIAL CONSCIENTE E PREMEDITADO;
- ▣ VIII - PILHÉRIAS.



## CYBERBULLYING

PARÁGRAFO ÚNICO. HÁ INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA NA REDE MUNDIAL DE COMPUTADORES (CYBERBULLYING), QUANDO SE USAREM OS INSTRUMENTOS QUE LHE SÃO PRÓPRIOS PARA DEPRECIAR, INCITAR A VIOLÊNCIA, ADULTERAR FOTOS E DADOS PESSOAIS COM O INTUITO DE CRIAR MEIOS DE CONSTRANGIMENTO PSICOSSOCIAL.

To your point of view, on what communication tool is cyberbullying mainly occurring?

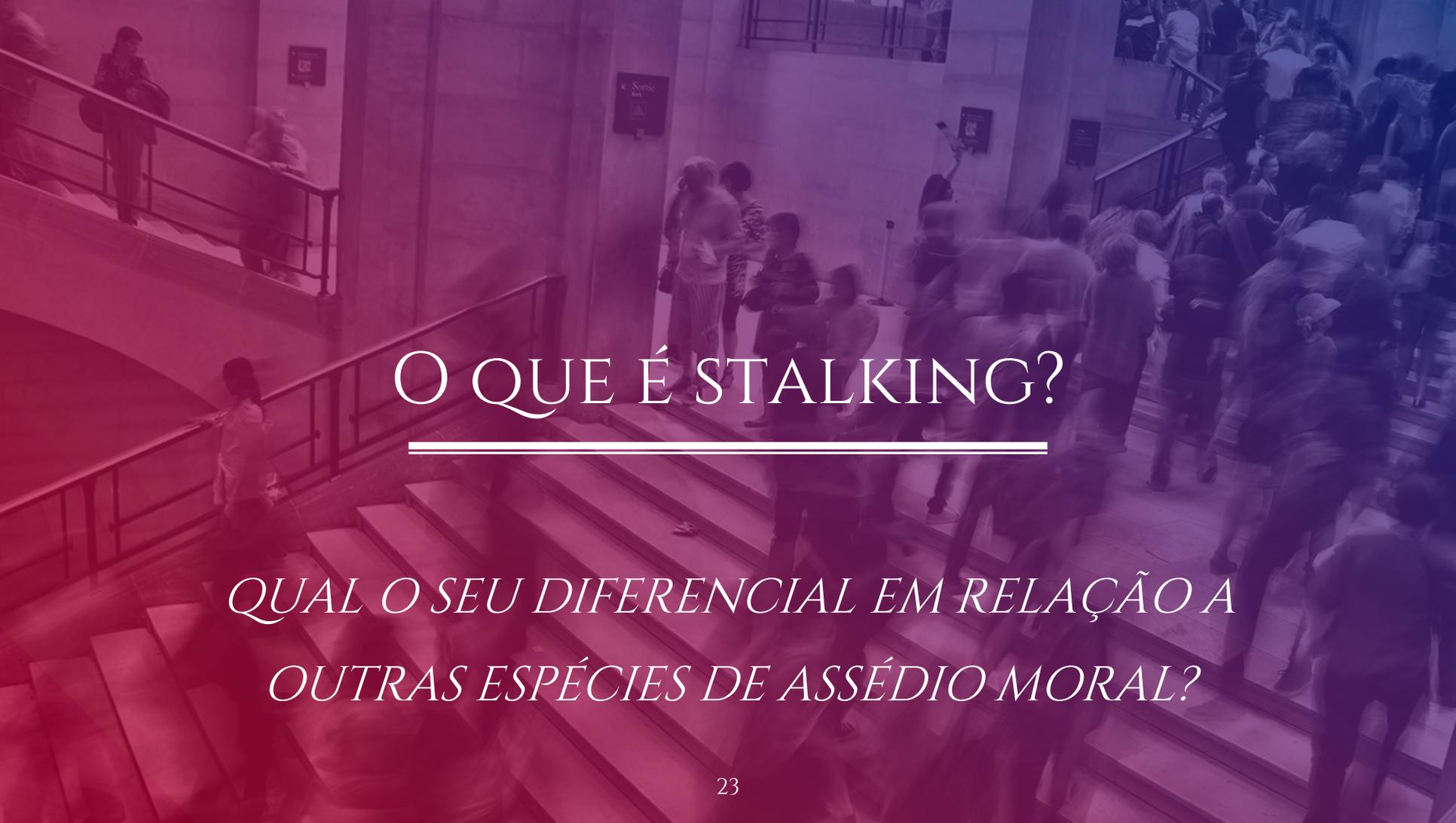


Base: 506 online respondents aged 13 to 24 and representative of the general US population. Interviews between June 7<sup>th</sup> and June 8<sup>th</sup>



reportlinker.com/insight

ReportLinker



# O QUE É STALKING?

---

*QUAL O SEU DIFERENCIAL EM RELAÇÃO A  
OUTRAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL?*

“

“STALKING É UMA FORMA DE VIOLÊNCIA NA QUAL O SUJEITO ATIVO INVADE A ESFERA DE PRIVACIDADE DA VÍTIMA, REPETINDO INCESSANTEMENTE A MESMA AÇÃO POR MANEIRAS E ATOS VARIADOS, EMPREGANDO TÁTICAS E MEIOS DIVERSOS: LIGAÇÕES NOS TELEFONES CELULAR, RESIDENCIAL OU COMERCIAL, MENSAGENS AMOROSAS, TELEGRAMAS, RAMALHETES DE FLORES, PRESENTES NÃO SOLICITADOS, ASSINATURAS DE REVISTAS INDESEJÁVEIS, RECADOS EM FAIXAS AFIXADAS NAS PROXIMIDADES DA RESIDÊNCIA DA VÍTIMA, PERMANÊNCIA NA SAÍDA DA ESCOLA OU TRABALHO, ESPERA DE SUA PASSAGEM POR DETERMINADO LUGAR, FREQUÊNCIA NO MESMO LOCAL DE LAZER, EM SUPERMERCADOS ETC.



## STALKING

### CARACTERÍSTICAS

- ▣ 1ª) INVASÃO DE PRIVACIDADE DA VÍTIMA;
- ▣ 2ª) REPETIÇÃO DE ATOS;
- ▣ 3ª) DANO À INTEGRIDADE PSICOLÓGICA E EMOCIONAL DO SUJEITO PASSIVO;
- ▣ 4ª) LESÃO À SUA REPUTAÇÃO;
- ▣ 5ª) ALTERAÇÃO DO SEU MODO DE VIDA;
- ▣ 6ª) RESTRIÇÃO À SUA LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO” (DANO EXISTENCIAL)



# É POSSÍVEL CONCILIAR?





## VOCÊ JÁ VIU OU OUVIU ALGUM TIPO DE HOMOFOBIA NO LOCAL DE TRABALHO?

- ▣ BRASIL – 68%
- ▣ ESLOVÁQUIA – 63%
- ▣ ÍNDIA – 61%
- ▣ FRANÇA – 51%
- ▣ AUSTRÁLIA – 50%

# MAS O QUE É HOMOFOBIA?

---

A HOMOFOBIA PODE SER CONSUBSTANCIADA EM “SENTIMENTOS EMOCIONAIS DE ANSIEDADE, AVERSÃO, RAIVA, DESCONFORTO E MEDO QUE HETEROSSEXUAIS PODEM EXPERIMENTAR EM CONTATO COM PESSOAS HOMOSSEXUAIS”.

# HOMOFOBIA COMO FORMA DE VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

## Números sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho

41%

Afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho

33%

Das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia

61%

Dos funcionários LGBT no Brasil optam por esconder a sexualidade de colegas e gestores

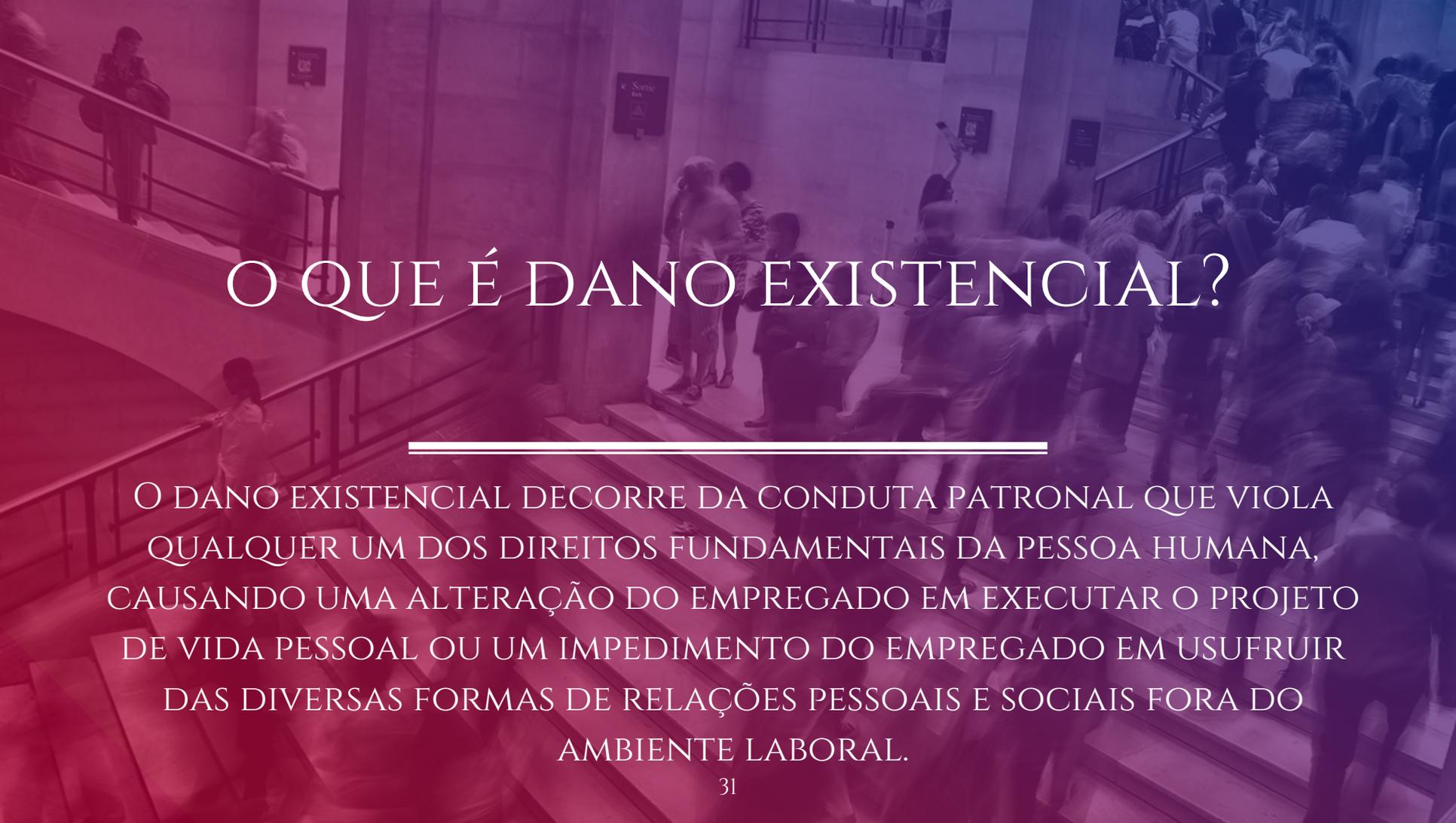
90%

De travestis estão se prostituindo por não terem conseguido emprego (mesmo com bons currículos)



US\$ 405  
BILHÕES

CUSTO ANUAL DA HOMOFOBIA PARA A ECONOMIA  
BRASILEIRA



# O QUE É DANO EXISTENCIAL?

---

O DANO EXISTENCIAL DECORRE DA CONDUTA PATRONAL QUE VIOLA QUALQUER UM DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA HUMANA, CAUSANDO UMA ALTERAÇÃO DO EMPREGADO EM EXECUTAR O PROJETO DE VIDA PESSOAL OU UM IMPEDIMENTO DO EMPREGADO EM USUFRUIR DAS DIVERSAS FORMAS DE RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS FORA DO AMBIENTE LABORAL.

# DANO MORAL X DANO EXISTENCIAL

REPERCUSSÃO PREPONDERANTE  
SOBRE OS SENTIMENTOS DA VÍTIMA

PROPORCIONA SENTIMENTOS NEGATIVOS:  
HUMILHAÇÃO, VERGONHA, VEXAME,  
TRISTEZA, BAIXA AUTO-ESTIMA

PODE SER TRANSITÓRIO

REPERCUSSÃO PREPONDERANTE SOBRE  
ASPECTOS OBJETIVOS DA VIDA DA VÍTIMA

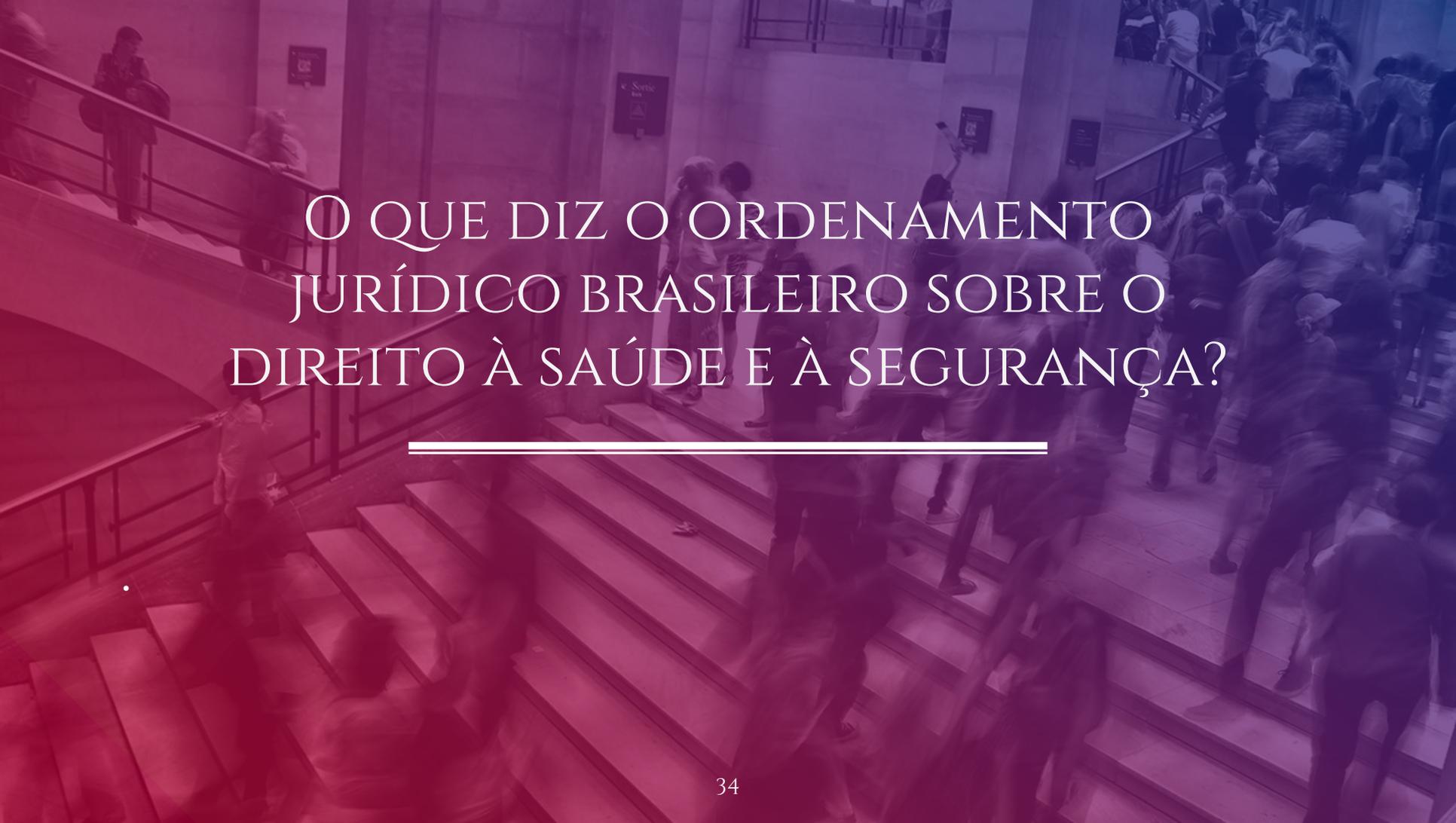
PROPORCIONA LIMITAÇÕES E  
ALTERAÇÕES NO *MODUS VIVENDI*

QUASE SEMPRE É DEFINITIVO



## EFEITOS DAS RELAÇÕES TÓXICAS NO AMBIENTE LABORAL

- ▣ TRANSTORNO DE ANSIEDADE (VÍTIMA);
- ▣ DEPRESSÃO (BURN OUT) (VÍTIMA);
- ▣ CICATRIZES EMOCIONAIS (VÍTIMA);
- ▣ ABSENTEÍSMO (ORGANIZAÇÃO);
- ▣ PRESENTEÍSMO (ORGANIZAÇÃO);
- ▣ MAIOR ROTATIVIDADE E MAIOR CUSTO (ORGANIZAÇÃO);
- ▣ MENOR PRODUTIVIDADE (ORGANIZAÇÃO);
- ▣ PREJUÍZOS À IMAGEM DA EMPRESA (ORGANIZAÇÃO);
- ▣ SUICÍDIO (VÍTIMA);
- ▣ RESPONSABILIZAÇÃO CÍVEL, CRIMINAL E ADMINISTRATIVA (AGRESSOR);
- ▣ PERDA DO EMPREGO (AGRESSOR)



•

# • O QUE DIZ O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO SOBRE O DIREITO À SAÚDE E À SEGURANÇA?

---

“

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 GARANTE A TODOS OS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS, EM SEU ART. 7º, XXII E XXVIII, RESPECTIVAMENTE, O DIREITO A:

“REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, POR MEIO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA”.

“SEGURO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO, A CARGO DO EMPREGADOR, SEM EXCLUIR A INDENIZAÇÃO A QUE ESTE ESTÁ OBRIGADO, QUANDO INCORRER EM DOLO OU CULPA”.

“

CF, ART. 5º, V E X:

*“V - É ASSEGURADO O DIREITO DE RESPOSTA, PROPORCIONAL AO AGRAVO, ALÉM DA INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL, MORAL OU À IMAGEM; [...]*

*X - SÃO INVOLÁVEIS A INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA, A HONRA E A IMAGEM DAS PESSOAS, ASSEGURADO O DIREITO A INDENIZAÇÃO PELO DANO MATERIAL OU MORAL DECORRENTE DE SUA VIOLAÇÃO”;*

“

CONVENÇÃO 155 DA OIT - PROMULGADA PELO DECRETO Nº 1254/94 E VIGENTE NO BRASIL -  
OBRIGA AOS PAÍSES SIGNATÁRIOS A INSTITUIÇÃO DE POLÍTICAS QUE ASSEGUREM AOS TRABALHADORES UM AMBIENTE LABORAL SEGURO E SAUDÁVEL.

ART. 4º: “... FORMULAR, PÔR EM PRÁTICA E REEXAMINAR PERIODICAMENTE UMA POLÍTICA NACIONAL COERENTE EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO”

ART. 3º, “E”:

“O TERMO SAÚDE, COM RELAÇÃO AO TRABALHO, ABRANGE NÃO APENAS A AUSÊNCIA DE AFECÇÃO OU DE DOENÇA, MAS TAMBÉM OS ELEMENTOS FÍSICOS E MENTAIS QUE AFETAM A SAÚDE E ESTÃO DIRETAMENTE RELACIONADOS COM A SEGURANÇA E A HIGIENE NO TRABALHO”.

“

LEI 9029/95 - PROÍBE A EXIGÊNCIA DE ATESTADOS DE GRAVIDEZ E ESTERILIZAÇÃO, E OUTRAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS, PARA EFEITOS ADMISSIONAIS OU DE PERMANÊNCIA DA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

ART. 1º É PROIBIDA A ADOÇÃO DE QUALQUER PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E LIMITATIVA PARA EFEITO DE ACESSO À RELAÇÃO DE TRABALHO, OU DE SUA MANUTENÇÃO, POR MOTIVO DE SEXO, ORIGEM, RAÇA, COR, ESTADO CIVIL, SITUAÇÃO FAMILIAR, DEFICIÊNCIA, REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, IDADE, ENTRE OUTROS, RESSALVADAS, NESSE CASO, AS HIPÓTESES DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE PREVISTAS NO INCISO XXXIII DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

“

CLT - CAPÍTULO V - DA SEGURANÇA E DA  
MEDICINA DO TRABALHO

ART. 156 - COMPETÊNCIA DAS SUPERINTENDÊNCIAS  
REGIONAIS DO TRABALHO (MINISTÉRIO DO  
TRABALHO E EMPREGO)

ART. 157 - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS  
(EMPREGADORES)

ART. 158 - OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADOS



## É POSSÍVEL A REPARAÇÃO DO DANO?

- ▣ ART. 223-B. CAUSA DANO DE NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL A AÇÃO OU OMISSÃO QUE OFENDA A ESFERA MORAL OU EXISTENCIAL DA PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA, AS QUAIS SÃO AS TITULARES EXCLUSIVAS DO DIREITO À REPARAÇÃO.
- ▣ 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.
- ▣ ART. 223-D. A IMAGEM, A MARCA, O NOME, O SEGREDO EMPRESARIAL E O SIGILO DA CORRESPONDÊNCIA SÃO BENS JURIDICAMENTE TUTELADOS INERENTES À PESSOA JURÍDICA.



## É POSSÍVEL A REPARAÇÃO DO DANO?

- ▣ ART. 223-E. SÃO RESPONSÁVEIS PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL TODOS OS QUE TENHAM COLABORADO PARA A OFENSA AO BEM JURÍDICO TUTELADO, NA PROPORÇÃO DA AÇÃO OU DA OMISSÃO.
- ▣ ART. 223-F. A REPARAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PODE SER PEDIDA CUMULATIVAMENTE COM A INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS DECORRENTES DO MESMO ATO LESIVO.

# CUMULAÇÃO DE INDENIZAÇÕES

DANO MATERIAL + DANO MORAL

SÚMULA 37 DO STJ \*

DANO MORAL + DANO ESTÉTICO

SÚMULA 387 DO STJ \*\*

DANO MORAL + DANO EXISTENCIAL

LEI Nº 13.467/17 (RT)

# QUEM RESPONDE PELOS ATOS ILÍCITOS?

EMPREGADO - JUSTA CAUSA - ART. 482, “J” E “K”, DA CLT

EMPREGADOR - ART. 483 DA CLT E ART. 932 DO CC  
(PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL, CULPAS *IN ELIGENDO* E *IN VIGILANDO*)

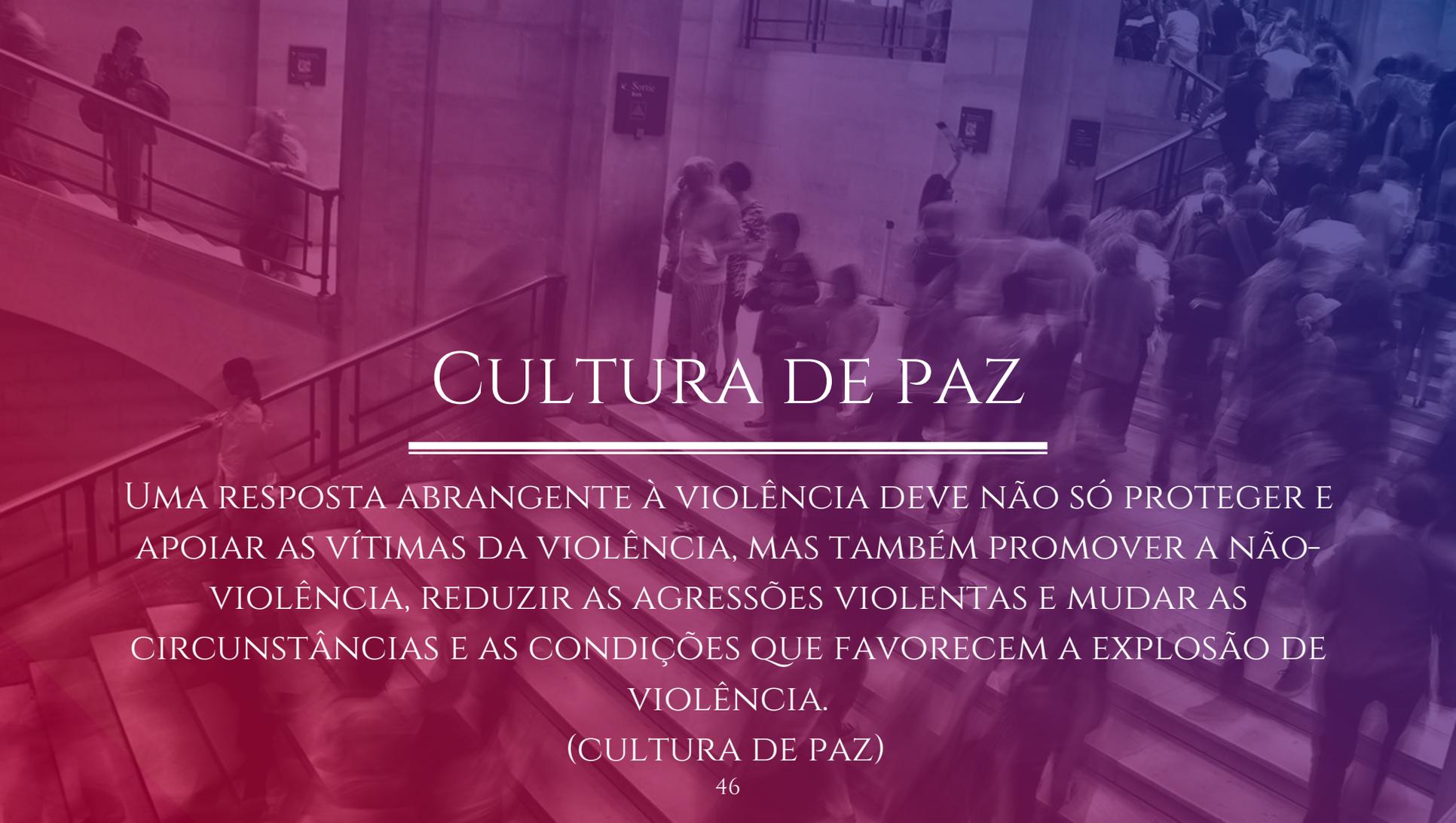
SERVIDOR PÚBLICO - ART. 122, § 2º, DA LEI Nº 8.112/90

PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO E AS DE DIREITO PRIVADO PRESTADORAS DE SERVIÇOS PÚBLICOS - ART. 37, ~~§ 6º~~, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL



É POSSÍVEL PREVENIR A VIOLÊNCIA!





# CULTURA DE PAZ

---

UMA RESPOSTA ABRANGENTE À VIOLÊNCIA DEVE NÃO SÓ PROTEGER E APOIAR AS VÍTIMAS DA VIOLÊNCIA, MAS TAMBÉM PROMOVER A NÃO-VIOLÊNCIA, REDUZIR AS AGRESSÕES VIOLENTAS E MUDAR AS CIRCUNSTÂNCIAS E AS CONDIÇÕES QUE FAVORECEM A EXPLOSÃO DE VIOLÊNCIA.

(CULTURA DE PAZ)



# DE QUEM É A RESPONSABILIDADE PELA PREVENÇÃO?

---

“A ADOÇÃO DE UMA PREVENÇÃO EFICAZ DEVE SER IMPOSTA PELO GOVERNO, MAS TAMBÉM É DE RESPONSABILIDADE DE TODOS. TODOS NÓS SOMOS AO MESMO TEMPO ‘ASSEDIADORES’ POTENCIAIS E EVENTUAIS FUTURAS VÍTIMAS DE SUPERIORES HIERÁRQUICOS OU SUBORDINADOS DE ALGUÉM”.



## ESPÉCIES DE PREVENÇÃO

PREVENÇÃO PRIMÁRIA –  
ABORDAGENS QUE  
PRETENDEM PREVENIR A  
VIOLÊNCIA ANTES QUE  
ELA OCORRA;

PREVENÇÃO SECUNDÁRIA  
– ABORDAGENS  
CENTRADAS NAS  
REAÇÕES MAIS IMEDIATAS  
À VIOLÊNCIA, COMO  
CUIDADOS MÉDICOS,  
SERVIÇOS DE  
EMERGÊNCIA OU  
TRATAMENTO DE  
DOENÇAS SEXUALMENTE  
TRANSMISSÍVEIS APÓS UM  
ESTUPRO;

PREVENÇÃO TERCIÁRIA –  
ABORDAGENS QUE  
FOCALIZAM OS  
CUIDADOS  
PROLONGADOS APÓS A  
VIOLÊNCIA, COMO  
REABILITAÇÃO E  
REINTEGRAÇÃO E  
ESFORÇOS PARA  
DIMINUIR O TRAUMA OU  
REDUZIR A DEFICIÊNCIA  
PROLONGADA LIGADA À  
VIOLÊNCIA.



## EXTENSÃO DA PREVENÇÃO

INTERVENÇÕES UNIVERSAIS  
– ABORDAGENS

DIRECIONADAS A GRUPOS  
OU À POPULAÇÃO EM  
GERAL SEM CONSIDERAR O  
RISCO INDIVIDUAL; SÃO  
EXEMPLOS DISTO OS  
PROGRAMAS DE  
PREVENÇÃO DE VIOLÊNCIA  
ENTREGUES A TODOS OS  
ESTUDANTES DE UMA  
ESCOLA OU A CRIANÇAS DE  
DETERMINADA IDADE E EM  
CAMPANHAS NOS MEIOS DE  
COMUNICAÇÃO DE UMA  
COMUNIDADE;

INTERVENÇÕES  
SELECIONADAS –  
ABORDAGENS  
DIRECIONADAS A  
PESSOAS CONSIDERADAS  
EM ALTO RISCO DE  
VIOLÊNCIA (EXPOSTAS A  
UM OU MAIS FATORES DE  
RISCO);

– INTERVENÇÕES  
INDICADAS – ABORDAGENS  
DIRECIONADAS A PESSOAS  
QUE JÁ DEMONSTRARAM  
COMPORTAMENTO  
VIOLENTO; ISTO É,  
TRATAMENTO PARA  
AGRESSORES DE VIOLÊNCIA  
DOMÉSTICA.



## AÇÕES QUE CONTRIBUEM PARA A PREVENÇÃO



RESOLUÇÃO 255 DO CNJ

“INSTITUI A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO”



PROGRAMA TRABALHO SEGURO

INSTITUÍDO PELO CSJT ATRAVÉS DA RESOLUÇÃO Nº 96/2012



## AÇÕES QUE CONTRIBUEM PARA A PREVENÇÃO



### RESOLUÇÃO 1421 DA OIT (08.06.18)

LA COMISIÓN ADOPTÓ EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN PARA INSCRIBIR EN EL ORDEN DEL DIA DE LA PRÓXIMA REUNIÓN ORDINARIA DE LA CONFERENCIA UN PUNTO TITULADO “LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” PARA SU SEGUNDA DISCUSIÓN COM MIRAS A LA ADOPCIÓN DE UN CONVENIO COMPLEMENTADO POR UNA RECOMENDACIÓN.



LEI 10948/01 | LEI N.º 10.948, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2001 (ESTADO DE SÃO PAULO)

DISPÕE SOBRE AS PENALIDADES A SEREM APLICADAS À PRÁTICA DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

...

- VI - PRATICAR O EMPREGADOR, OU SEU PREPOSTO, ATOS DE DEMISSÃO DIRETA OU INDIRETA, EM FUNÇÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DO EMPREGADO;
- VII - INIBIR OU PROIBIR A ADMISSÃO OU O ACESSO PROFISSIONAL EM QUALQUER ESTABELECIMENTO PÚBLICO OU PRIVADO EM FUNÇÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DO PROFISSIONAL;

“

- LEI Nº 13.663, DE 14 DE MAIO DE 2018 - ALTERA O ART. [12](#) DA LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996, PARA INCLUIR A PROMOÇÃO DE MEDIDAS DE CONSCIENTIZAÇÃO, DE PREVENÇÃO E DE COMBATE A TODOS OS TIPOS DE VIOLÊNCIA E A PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ ENTRE AS INCUMBÊNCIAS DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO.

ART. 12. ....

IX - PROMOVER MEDIDAS DE CONSCIENTIZAÇÃO, DE PREVENÇÃO E DE COMBATE A TODOS OS TIPOS DE VIOLÊNCIA, ESPECIALMENTE A INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING), NO ÂMBITO DAS ESCOLAS;

X - ESTABELECER AÇÕES DESTINADAS A PROMOVER A CULTURA DE PAZ NAS ESCOLAS.



## COMPLIANCE



***COMPLIANCE*** É O CONJUNTO DE DISCIPLINAS PARA FAZER CUMPRIR AS **NORMAS** LEGAIS E REGULAMENTARES, AS POLÍTICAS E AS DIRETRIZES ESTABELECIDAS PARA O NEGÓCIO E PARA AS ATIVIDADES DA **INSTITUIÇÃO** OU **EMPRESA**, BEM COMO EVITAR, DETECTAR E TRATAR QUALQUER DESVIO OU INCONFORMIDADE QUE POSSA OCORRER.

O TERMO *COMPLIANCE* TEM ORIGEM NO VERBO EM **INGLÊS** *TO COMPLY*, QUE SIGNIFICA AGIR DE ACORDO COM UMA REGRA, UMA INSTRUÇÃO INTERNA, UM COMANDO OU UM PEDIDO.



# DESAFIOS E DIFICULDADES PARA UMA PREVENÇÃO EFICAZ

DESCONHECIMENTO

SAÚDE PÚBLICA

X

INFRAÇÃO

EXECUÇÃO DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

DETERMINAÇÃO

FATORES  
CULTURAIS

PERSISTÊNCIA

SAÚDE E SEGURANÇA  
PRESSUPÕEM RESPEITO E  
COLABORAÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO.

FAÇA A SUA PARTE!





OBRIGADO!

[acavalcanti@trt13.jus.br](mailto:acavalcanti@trt13.jus.br)



## A PICTURE IS WORTH A THOUSAND WORDS



A complex idea can be conveyed with just a single still image, namely making it possible to absorb large amounts of data quickly.



## IN TWO OR THREE COLUMNS

### **Yellow**

Is the color of gold, butter and ripe lemons. In the spectrum of visible light, yellow is found between green and orange.

### **Blue**

Is the colour of the clear sky and the deep sea. It is located between violet and green on the optical spectrum.

### **Red**

Is the color of blood, and because of this it has historically been associated with sacrifice, danger and courage.



## YOU CAN ALSO SPLIT YOUR CONTENT

### **White**

Is the color of milk and fresh snow, the color produced by the combination of all the colors of the visible spectrum.

### **Black**

Is the color of coal, ebony, and of outer space. It is the darkest color, the result of the absence of or complete absorption of light.



## AND TABLES TO COMPARE DATA

	A	B	C
Yellow	10	20	7
Blue	30	15	10
Orange	5	24	16



# INSTRUCTIONS FOR USE

## EDIT IN GOOGLE SLIDES

Click on the button under the presentation preview that says "Use as Google Slides Theme".

You will get a copy of this document on your Google Drive and will be able to edit, add or delete slides.

You have to be signed in to your Google account.

## EDIT IN POWERPOINT®

Click on the button under the presentation preview that says "Download as PowerPoint template". You will get a .pptx file that you can edit in PowerPoint.

Remember to download and install the fonts used in this presentation (you'll find the links to the font files needed in the [Presentation design slide](#))

*More info on how to use this template at [www.slidescarnival.com/help-use-presentation-template](http://www.slidescarnival.com/help-use-presentation-template)*

*This template is free to use under [Creative Commons Attribution license](#). You can keep the Credits slide or mention SlidesCarnival and other resources used in a slide footer.*

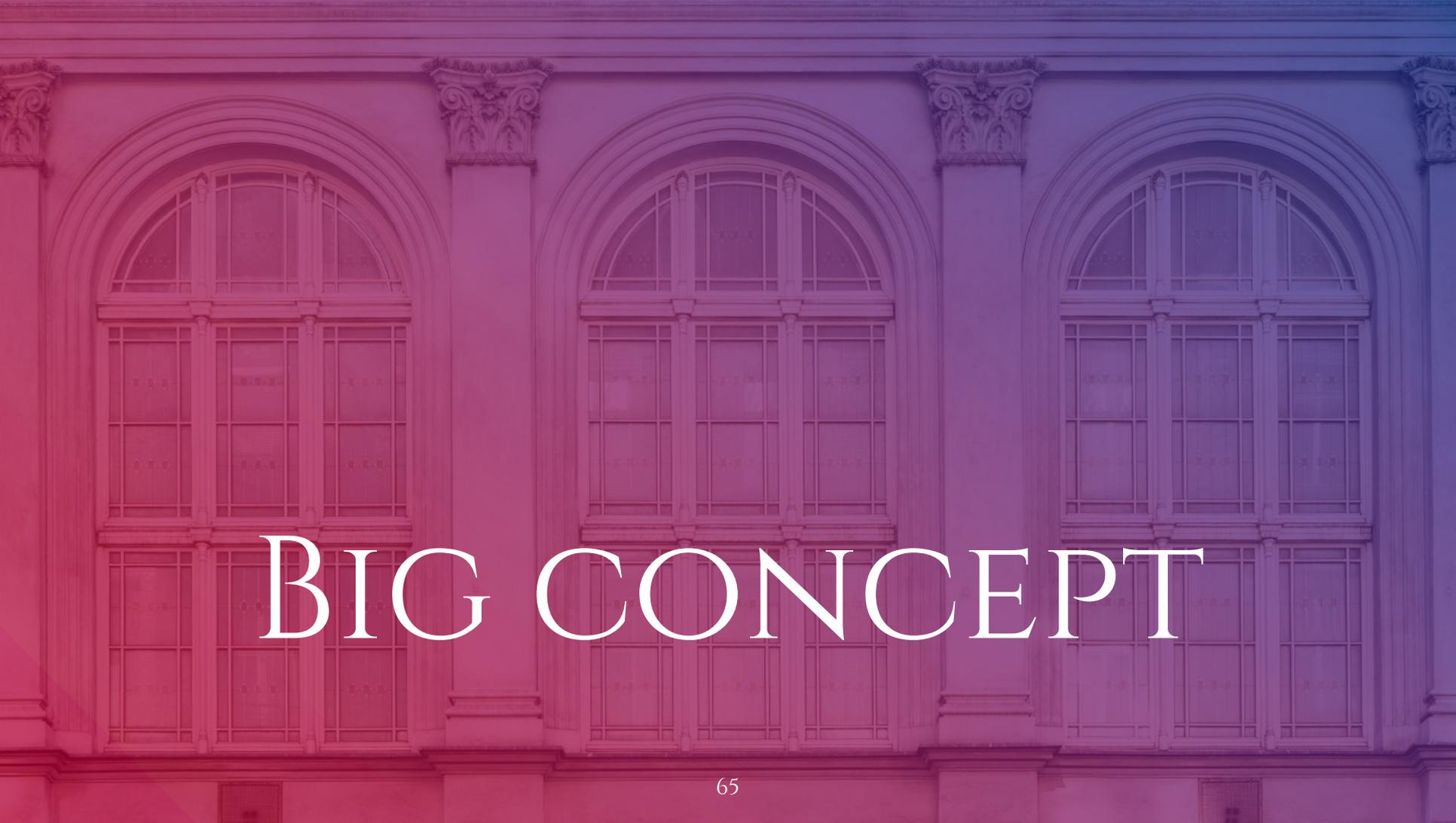


HELLO!

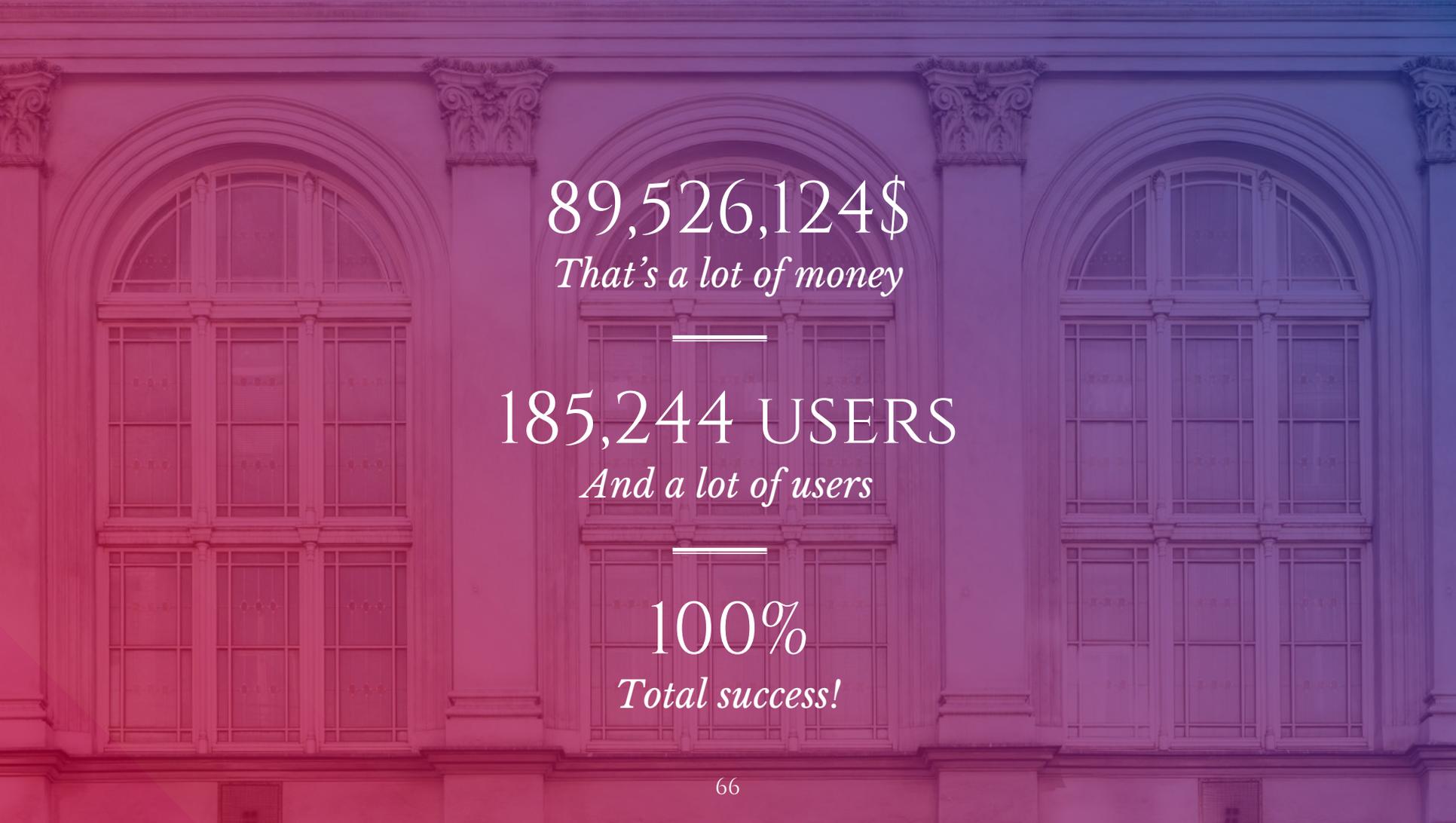
I am Jayden Smith

*I am here because I love to give presentations.*

*You can find me at @username*



# BIG CONCEPT



89,526,124\$

*That's a lot of money*

---

185,244 USERS

*And a lot of users*

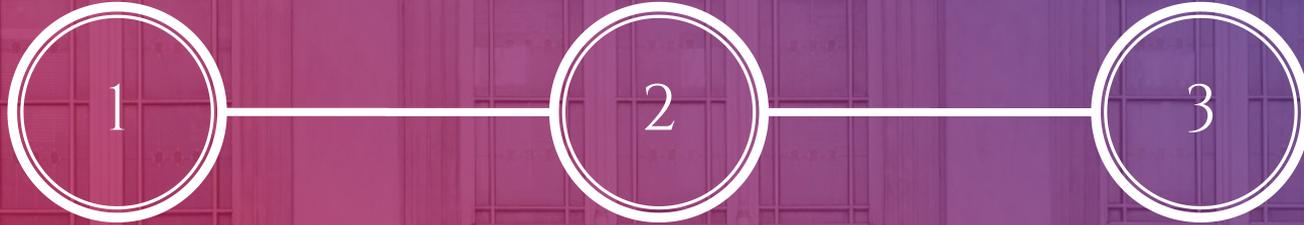
---

100%

*Total success!*



OUR PROCESS IS EASY

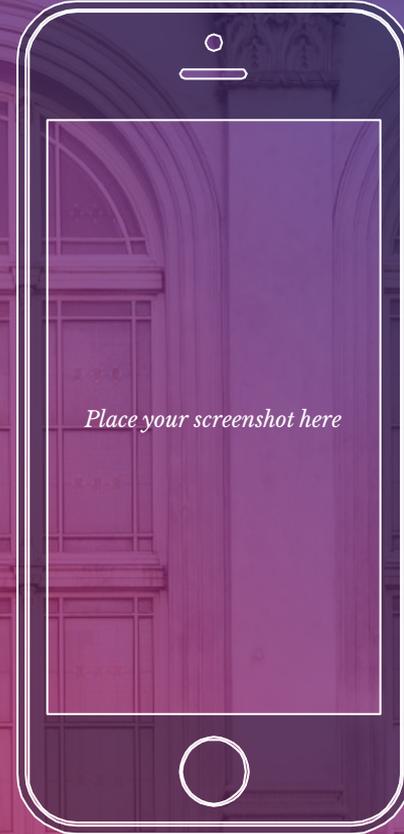


First

Second

Last

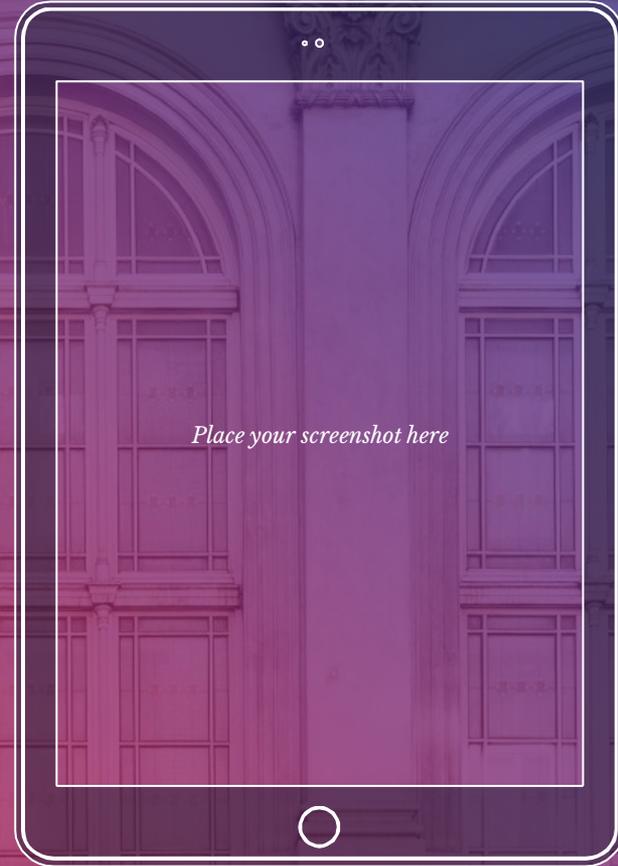
IPHONE PROJECT  
Show and explain your  
web, app or software  
projects using these  
gadget templates.



IPHONE PROJECT  
Show and explain your  
web, app or software  
projects using these  
gadget templates.



TABLET PROJECT  
Show and explain your  
web, app or software  
projects using these  
gadget templates.





## CREDITS

Special thanks to all the people who made and released these awesome resources for free:

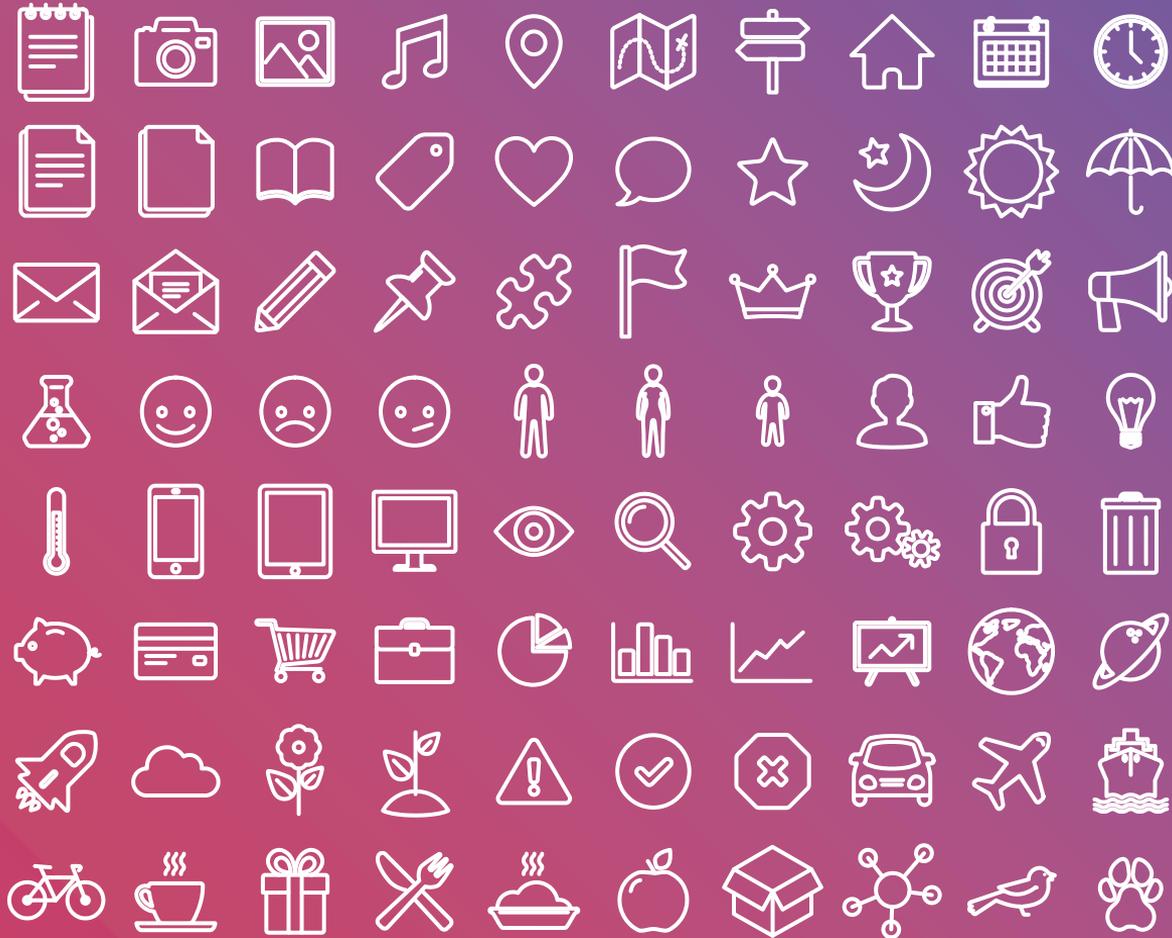
- ▣ Presentation template by [SlidesCarnival](#)
- ▣ Justice icons by [Arthur Shlain](#)
- ▣ Photographs by [Unsplash](#)



## JUSTICE ICONS BY ARTHUR SHLAIN

<https://thenounproject.com/ArtZ91/>





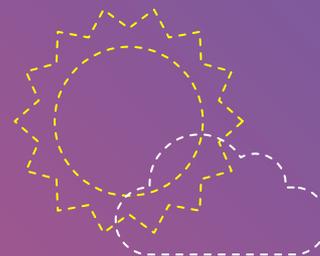
SlidesCarnival icons are editable shapes.

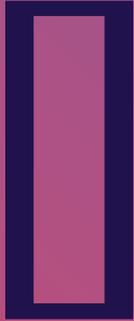
This means that you can:

- Resize them without losing quality.
- Change line color, width and style.

Isn't that nice? :)

Examples:



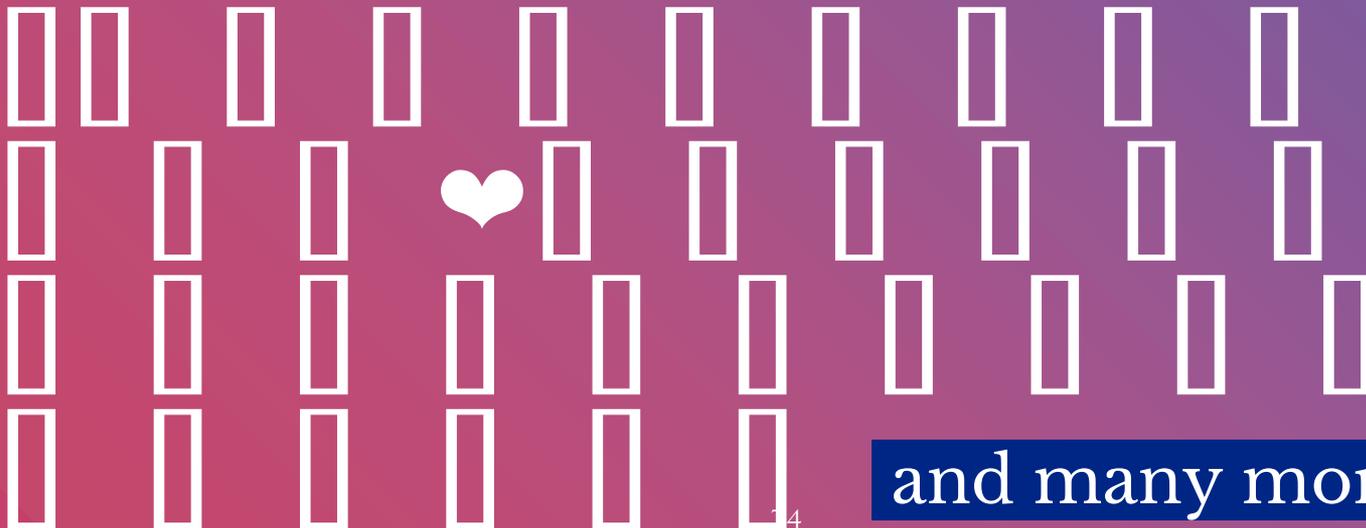


Now you can use any emoji as an icon!

And of course it resizes without losing quality and you can change the color.

How? Follow Google instructions

<https://twitter.com/googledocs/status/730087240156643328>



and many more...