

**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

1 Ao vigésimo quinto dia do mês de Outubro do ano de dois mil e vinte e três (25/10/2023), às 08 horas e 33  
2 minutos, por meio da plataforma “Google Meet”, reuniram-se em Assembleia Ordinária mensal os integrantes  
3 do Fórum de Aprendizagem de Maringá e Região e convidados, conforme lista de presença anexa e presidida  
4 pela Sra. Sandra, representante do INAMARE e Coordenadora Temporária deste Fórum, com auxílio do Sr.  
5 Fernando de Syllos, Auditor Fiscal do Trabalho e Dr. Matheus Wolowski, Assessor Jurídico do INAMARE. Após  
6 recepcionar a todos os presentes e comentar sobre a alteração de data deste Fórum, a Sra. Sandra convidou o  
7 Dr. Matheus a apresentar sobre o principal assunto da pauta: **Assédio Moral e Sexual nas Relações de**  
8 **Trabalho:** Dr. Matheus iniciou destacando que esse assunto foi bastante pesquisado e trabalhado por ele em  
9 2017, em sua tese de mestrado, podendo assim partilhar muitas informações importantes a respeito. Temos  
10 dois tipos de Assédios a serem tratados hoje: O Moral e o Sexual. A palavra “**assédio**” **tem como significado,**  
11 **algo repetitivo, persistente, insistente, que acontece de maneira reiterada, recorrente, teimosia junto a**  
12 **alguém para atingir um objetivo**, desta forma, tais ações possuem uma conduta que pode ser entendida como  
13 Sexual ou Moral. O **Assédio Sexual tem uma tipificação penal (Art. 216-A do CP)** que seria “*constranger*  
14 *alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição*  
15 *de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo e função,*” A ideia aqui,  
16 consiste então, **que um superior, pelo seu cargo, atribuí com a prerrogativa de obter vantagem, um**  
17 **favorecimento sexual.** Que pode ser atribuído não somente pelo ato em si, mas através de palavras  
18 desrespeitosas se referindo ao corpo da pessoa ou ações indevidas. E diante deste tipo de situação, bastante  
19 comum, há uma implicação penal, como mostra o Art. 216-A, que **é um crime**, e o responsável **deve responder**  
20 **na justiça criminal, como também pode gerar uma indenização à vítima, pelo constrangimento e/ou uma**  
21 **lesão, chamados de direitos da personalidade.** Em relação ao **Assédio Moral**, melhor estudado a partir da  
22 década de 80, algo mais recente, assim não há uma legislação específica, que trata de uma maneira clara esta  
23 área, este tipo de assédio. De acordo com Marie France Hirigoyen, 2011, p.17 – “*Qualquer conduta abusiva*  
24 *(gestos, palavras, comportamentos, atitude...)* **que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a**  
25 **dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima**  
26 **de trabalho**”. Dentro da nossa Constituição Federal, já é possível encontrar, no que se refere, que **o ambiente**  
27 **de trabalho deve ser equilibrado, visando sua integridade psíquica ou física e evitando o desenvolvimento**  
28 **de várias doenças relacionadas e até mesmo, degenerativas, pois, muitas das doenças físicas, advindas de**  
29 **problemas psicológicos.** Esta é uma situação, que diante da modernidade atual, está cada vez mais comum, o  
30 cansaço está prevalecendo cada vez mais, por conta da busca de maiores resultados, sucesso em suas  
31 atividades, estudando muito, lendo mais, de certa forma, “cansando mais a cabeça”. Assim, o meio ambiente  
32 de trabalho mais adequado e equilibrado, férias e descansos garantidos, contribuem para o bom  
33 desenvolvimento de tudo, boa saúde, sem gerar muitos prejuízos. **O Assédio Moral caracteriza-se como a**  
34 **conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu**  
35 **reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais do cidadão**  
36 **à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável.** Alguns exemplos são: \*Proibir ou Vigiar o tempo  
37 todo em que um trabalhador estiver no banheiro; \*Fazer ameaças ou intimidações; \*Tratar trabalhadores  
38 doentes com desconfiança ou ignorá-los; \*Exigir jornadas de trabalho excessivas, dentre outras, o que pode  
39 resultar em: angústia, estresse, crises de ansiedade, insônia, tristeza, sensação negativa em relação ao futuro...  
40 Ao término da apresentação, o Sr. Fernando de Syllos Jr, agradeceu pela excelente explanação e conhecimento  
41 a respeito, e solicitou ao Dr. Matheus que complementasse sobre a questão tratada, dentro das Instituições  
42 Formadoras, com seus jovens aprendizes que passam por estas situações, tais como *Bullying*, racismo, classe  
43 social, e etc. E também, onde um chefe imediato, ao qual lhe foi imposto a contratação de um aprendiz, e olha  
44 para este jovem como um “peso”, uma “obrigatoriedade” que veio somente para atrapalhar o bom  
45 andamento das atividades da empresa, e que não pode ser demitido sem razão plausível, e desta forma,  
46 passam a infernizar a vida do jovem, forçando-o a pedir demissão. Em resposta, Dr. Matheus destaca que cada  
47 caso é um caso, e não existe uma cartilha de orientação, assim, acredita que as entidades devam, em primeiro

**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

48 lugar, conversar com a empresa sobre o que vem acontecendo e a conscientizar a respeito, não resolvido,  
49 buscar mecanismos de prova, comprovando que houve o assédio, que será de grande relevância diante de um  
50 processo judicial, caso venha a ser realizado, pois só a palavra da vítima não será o suficiente. Esses  
51 mecanismos podem ser uma gravação, um *print* de *whatsapp*, desde que a pessoa que vai realizar esse  
52 procedimento esteja participando da conversa, envolvida diretamente na questão a ser identificada. Outra  
53 conduta seria pela denúncia no Ministério do Trabalho, de forma anônima. Entretanto teria que ser quando  
54 houvesse mais de um caso de assédio moral na empresa, se tratando de um assédio organizacional (um  
55 modelo de assédio praticado como padrão a boa parte dos empregados). De modo a complementar, a Sra.  
56 Fabrícia, do SENAC, compartilha que criaram o hábito, ao início de suas turmas, que não são modulares, de  
57 reunir suas empresas parceiras, e em uma de suas pautas, ressaltar sobre a questão de Assédio Moral e Sexual,  
58 suas características e consequências relacionados, e com os aprendizes e familiares, em sua aula inaugural,  
59 para que tenham conhecimento em relação. E ainda, através de um grupo de *whatsapp*, mantém todos unidos  
60 e informados, de maneira a resolver imediatamente qualquer situação pertinente, principalmente mediante  
61 provas do ocorrido. **Prevenção sempre é o melhor caminho**, destaca Dr. Matheus, e **capacitar às empresas e**  
62 **orientar os aprendizes têm grande valia**. Um canal de atendimento também poderá ser criado, para facilitar  
63 àqueles que se sentem lesados de alguma forma. E para um **aprendiz que é deixado de lado, sem atribuições**  
64 **de atividades a serem realizadas**, questiona a Sra. Marli Baum, que depois de verificada e comprovada tal  
65 situação, através de um áudio do monitor, afirmando que gostaria de conhecer o perfil do aprendiz, e se era  
66 pró ativa, por isso não lhe atribuiu nenhuma função, situação esta totalmente adversa para um jovem que  
67 nunca trabalhou e precisa de orientação e direcionamento em seus afazeres, e complementa seu  
68 questionamento, se realmente adotou a conduta correta no que tangeu a sua orientação ao monitor em  
69 questão. Sr. Fernando responde, pois eventualmente recebe situações da mesma categoria, e em sua opinião,  
70 concorda com a iniciativa que ela tomou e reforça sobre essa conversa inicial com a empresa, diante de  
71 qualquer situação de assédio, com muita presteza e cuidado, explicando como devem agir diante da  
72 contratação de um aprendiz. Às vezes pode ser algo pessoal, e talvez de uma mudança de setor, o problema se  
73 resolve, outras, **podem ser mais graves, resultando em uma demissão direta, de justa causa, por iniciativa do**  
74 **aprendiz, diante de um abuso maior do empregador, um xingamento, ou algo tão grave** quanto. Quando isso  
75 acontece, a **entidade deveria, sempre, buscar resolver a situação junto ao empregador, amigavelmente. Não**  
76 **sendo possível, e o jovem não aguentando** mais, pode gerar um abandono de emprego, ou ele pede  
77 demissão, ou entra-se com uma rescisão indireta, a qual deverá ter os elementos de prova, conforme já  
78 comentado pelo Dr. Matheus anteriormente. E ainda, **devemos pensar no trauma que este jovem carregará,**  
79 **diante das circunstâncias de seu primeiro emprego, por isso, o papel ideal, seria o de conscientização e**  
80 **solução desta tribulação**, e não receber uma indenização adequada, mesmo diante de um grande desgaste  
81 emocional, caso venha a concretizar a denúncia. **Outra alternativa seria a de realocar o aprendiz para outra**  
82 **empresa, independente do período de programa que falta cumprir**, principalmente para àquela parceira, que  
83 realmente entende a função social do programa de aprendizagem. Encerrado este, a Sra. Sandra coloca o  
84 INAMARE à disposição em continuar contribuindo a assunto tratado, caso apareçam dúvidas pontuais e ao  
85 término deste Fórum. Na sequência informa que a próxima reunião do Fórum cairá no feriado, então a data  
86 será adiantada para o dia 08 de novembro, uma quarta-feira anterior, para tratar especificamente da Nova  
87 Portaria nº 3.544 de 19 de outubro de 2023, a qual apresenta alterações consideráveis na Lei da  
88 Aprendizagem. E antes de finalizar, aproveitando a presença do Sr. Fernando de Syllos Jr, em contribuição a  
89 uma dúvida não relacionada ao assunto em destaque nesta pauta, pertinente à obrigatoriedade de  
90 contratação de aprendizes de um cartório, que usa o CPF para registrar os seus funcionários, não o CNPJ, e  
91 que, em consulta pelo CNPJ, foi verificado que precisam preencher a cota, porém a dúvida seria realmente se  
92 teriam tal essa obrigação. Em resposta, Sr. Fernando confirma que tem que cumprir da mesma forma, não  
93 existe diferença de notificação para CNPJ e CPF do empregador, que é o próprio cartório. Tal situação não  
94 muda em nada. Não havendo nada mais a ser tratado, encerramos esta reunião às 10 horas e 31 minutos.

**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

95

96

Lista de presença:

<b>NOME</b>	<b>INSTITUIÇÃO / EMPRESA</b>
1. Fernando de Syllos Junior	GRT MGÁ – Auditor Fiscal do Trabalho Maringá
2. Matheus Wolowski	INAMARE
3. Sandra Regina de Almeida Tavares	INAMARE
4. Clarice Sobczack Chimirri	AGÊNCIA DO TRABALHADOR - MGÁ
5. Ana Carmem Dias	AGÊNCIA DO TRABALHADOR - MGÁ
6. Fernando Menck	SEJUC – Centro de Aprendizagem e Qualificação Jovem
7. Raul Matheus Silva	SEJUC – Centro de Aprendizagem e Qualificação Jovem
8. Mariângela Reales	SEJUC – Centro de Aprendizagem e Qualificação Jovem
9. Thais Morales Gonçalves	SAS – Proteção Social Básica Mgá
10. Maria Gabriela Brandino	SAS – Proteção Social Básica Mgá
11. Andréia	AEFSPR - CURITIBA
12. Matheus Moura de Menezes	APMIF - PARANACITY
13. Ir. Ana Aparecida Brito	ANSPASTORA - TAPEJARA
14. Karine Lustosa Diniz	ANSPASTORA - TAPEJARA
15. Elaine Maria Galoro	ANSPASTORA - TAPEJARA
16. Carla Fernanda Faxina	ANSPASTORA - TAPEJARA
17. Wilian Gasparetto	ANSPASTORA - TAPEJARA
18. Edna Siqueira	BOM PASTOR – NOVA ESPERANÇA
19. Marieli Thais Meert	SEMEAR
20. Altair	SEMEAR
21. Fábio Ribeiro da Silva	SEMEAR - MEDIANEIRA

**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

22. Roseli Bilesk da Cruz	MADRE RAFAELA YBARRA - MARIALVA
23. Michele	MADRE RAFAELA YBARRA - MARIALVA
24. Alice Cristina de Lima Pierini	ARAM UMUARAMA
25. Mariuza Bueno	PROMECC – SARANDI
26. Francislainy Araújo	PROMECC – SARANDI
27. Jociane Cluck	PROMECC – SARANDI
28. Daiane Lemos	PROMECC – SARANDI
29. Elza Moreira Hanel	CEDUS - CAMPO MOURÃO
30. Caroline Moreira da Silva	CEDUS - CAMPO MOURÃO
31. Ana Claudia Beletatti da Silva	CEDUS - CAMPO MOURÃO
32. Aline Maria	CEDUS - CAMPO MOURÃO
33. Ana Possalmai	RENAPSI MGÁ
34. Taynara Lorena	GERAR LONDRINA
35. Alysson Soares	GERAR MGÁ
36. Aline Pierazo	GERAR MGÁ
37. Cassia Ferreira	GERAR MGÁ
38. Alexandre Corrêa	CIEE PR
39. Sidney Tavares dos Santos	CIEE MGÁ
40. Aline Carolina Belincanta Lamim	CIEE MGÁ
41. Carla Beatriz Bernardi Machado	CIEE MGÁ
42. Marcia Denise	CIEE CIANORTE
43. Vagner Pereira	CIEE CIANORTE
44. Raiane Faria	CIEE CAMPO MOURÃO

**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

45. Sandra Panini	CIEE PARANAÍ / LOANDA
46. Marcos Roberto Costa	CIEE PARANAÍ / LOANDA
47. Andréia Ramos da Costa Bueno	CIEE PARANAÍ / LOANDA
48. Jéssica Raiane Silvério Gonçalves	CIEE PARANAÍ / LOANDA
49. Kelli Paula Nascimento	CIEE MANDAGUARI
50. Cláudia Tatiana Moreira Ribeiro	E. F. LINS DE VASCOCELLOS - MGÁ
51. Ester Riva de Almeida	E. F. LINS DE VASCOCELLOS - MGÁ
52. Adriana Sobral	LAR ESCOLA DA CRIANÇA DE MGÁ
53. Tatiane Gomes	LAR ESCOLA DA CRIANÇA DE MGÁ
54. Jéssica Prado	LAR ESCOLA DA CRIANÇA DE MGÁ
55. Letícia Cordeiro Ribeiro da Silva	INSTITUTO ISIS BRUDER - MGÁ
56. Maria Milena	INSTITUTO ISIS BRUDER - MGÁ
57. Maiara Cristina	INSTITUTO ISIS BRUDER - MGÁ
58. Anna Nascimento	INSTITUTO ISIS BRUDER - MGÁ
59. Fabrícia Luciana Machado Lopes	SENAC MGÁ
60. Marcelo Trevizan Aleixo	SENAT MGÁ
61. Caio	SENAT MGÁ
62. Jefferson Schuck	SENAT FOZ DO IGUAÇÚ
63. Marli Baum	SENAT FOZ DO IGUAÇÚ
64. Maria Aparecida Meyer	LIGHTSWEET
65. Giovana Assis	VMH TRANSPORTES
66. Áquila Dias	
67. Bruna Estevão	



**ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO FÓRUM DE APRENDIZAGEM DE MARINGÁ E REGIÃO**

**OUTUBRO / 2023**

68. Laine Cristiane Camolez	
69. Elizabete Mulezini	
70. Douglas King	
71. Cristiano	
72. Conceição	
73. Gisele Della Pria da Silva	
74. Mirian Padovan	