



CARTILHA COMPORTAMENTAL

PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

**NÓS ESTAMOS
DO SEU LADO!**

SINDICALIZE-SE

www.sintaresp.com.br

**SINDICATO DOS TECNÓLOGOS, TÉCNICOS E AUXILIARES
EM RADIOLOGIA NO ESTADO DE SÃO PAULO**

MESA DIRETORA

Sinclair Lopes de Oliveira

PRESIDENTE

Thiago José L. O. Leite

VICE-PRESIDENTE

Antônio Pascinho Filho

SECRETÁRIO-GERAL

COLABORAÇÃO

Marcia Regina Felisbino

SUPERVISORA ADMINISTRATIVA

Almir Santiago

SECRETÁRIO DE IMPRENSA

SÃO PAULO - 1ª EDIÇÃO/2026

MENSAGEM

do presidente Sinclair



Sinclair Lopes de Oliveira é tecnólogo em Radiologia pela Faculdade Santa Marcelina e presidente do Sinttaresp

Esta cartilha, lançada em março de 2026, tem por objetivo divulgar informações que possam contribuir para a criação e difusão de mecanismos de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Também é objetivo desta cartilha promover práticas inclusivas nos ambientes de trabalho, sobretudo, na área da Radiologia.

O conteúdo foi pensado especialmente em conformidade com as diretrizes da “Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho)”.

É sempre importante destacar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, afirma que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

No intuito de alcançar o maior número de pessoas possível, este material foi impresso e distribuído em nossa sede e subsedes e também disponibilizado digitalmente, por meio dos canais oficiais do sindicato nas redes sociais.

Ao longo da leitura, esperamos que o público possa compreender como identificar os tipos de assédio e discriminação, ainda que nas entrelinhas.

Nas páginas finais desta cartilha, você poderá encontrar informações sobre como denunciar práticas abusivas e discriminatórias dentro das empresas.

O Sinttaresp repudia qualquer tipo de violência, preconceito e discriminação.

Contamos com a colaboração de todos e todas para difundir as boas condutas de comportamento não apenas nas dependências da nossa entidade ou de qualquer empresa, mas também fora delas. A nossa luta é coletiva!

Desejamos a você uma boa leitura,

Sinclair Lopes de Oliveira
PRESIDENTE DO SINTTARESP



O QUE PODE

- PROMOVER UM AMBIENTE COLABORATIVO;
- PREZAR PELO BOM RELACIONAMENTO INTERPESSOAL;
- RESPEITAR OS COLEGAS DE TRABALHO;
- ADOPTAR PRÁTICAS INCLUSIVAS.



O QUE NÃO PODE

- FAZER FOFOCA;
- SER INFLEXÍVEL;
- ESTAR FECHADO (A) A OPINIÕES DIFERENTES;
- DESVALORIZAR O TRABALHO DO COLEGA.

SUMÁRIO

LEIS E DECRETOS

Leis e decretos úteis	06
-----------------------------	----

DICAS DE COMPORTAMENTO

Dicas importantes para o dia a dia	08
--	----

QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO

O que é assédio?	10
Assédio Sexual vs Importunação Sexual	10
O assédio sexual	10
Consequências para as vítimas	11
A importunação sexual	11
Assédio Moral	12
Assédio Moral vs Ações de Gestão Administrativa	12
Bullying	13

O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Discriminação	15
Tipos de discriminação	15

O QUE FAZER E COMO DENUNCIAR

Como e para quem denunciar	18
Como acolher as vítimas	20

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

O que é o Programa Emprega + Mulheres	22
---	----

>>>>> LEIS E DECRETOS



LEI 7.716/1989

(LEI DO RACISMO)

Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião e procedência nacional.

LEI ESTADUAL 10.948/2001

Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual.

LEI 10.224/2001

(LEI DO ASSÉDIO SEXUAL)

Altera o Código Penal para dispor sobre o crime de assédio sexual.

LEI 11.340/2006

(LEI MARIA DA PENHA)

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

DECRETO 8.727/2016

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

LEI 13.718/2018 (LEI DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL)

Altera o Código Penal para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.



>>>>> LEIS E DECRETOS



LEI 14.457/2022

Sancionada em 2022, a Lei 14.457/2022 institui o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da flexibilização da jornada de trabalho, da prevenção e do combate ao assédio sexual e a outras violências contra as mulheres e da igualdade salarial para homens e mulheres que exercem a mesma função em uma mesma empresa.

LEI DA IGUALDADE SALARIAL

A Lei 14.611/2023 marca um passo importante na conquista de direitos trabalhistas femininos. Ela alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer a igualdade salarial entre homens e mulheres em trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.



LEI 14.532/2023

Equipara a injúria racial ao crime de racismo, tornando a pena mais severa. A injúria racial passou a ser tratada como um crime inafiançável e imprescritível.



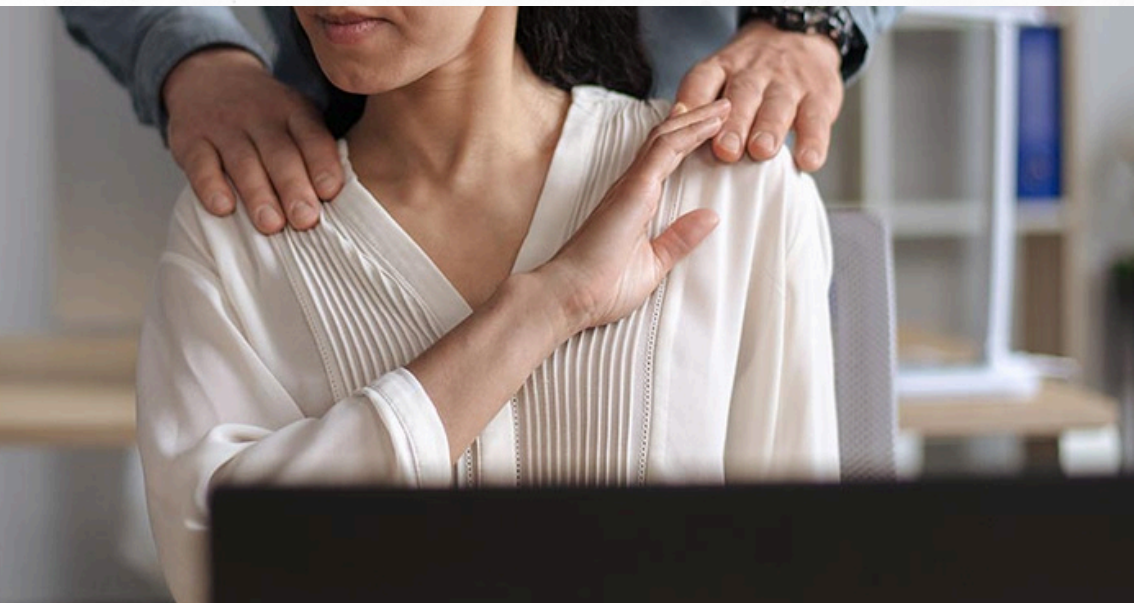
LEI 14.811/2024

A Lei 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, já previa a situação do bullying, mas não estabelecia punição para esse tipo de conduta. Somente em 2024, com a Lei 14.811, o bullying e sua forma virtual, o cyberbullying, foram inseridos no Código Penal e tiveram penas definidas para quem comete tais crimes.

DICAS IMPORTANTES PARA O DIA A DIA

- DIVERGÊNCIAS DEVEM SER SEMPRE RESOLVIDAS POR MEIO DO DIÁLOGO CORDIAL. CASO ISSO NÃO SEJA POSSÍVEL, PROCURE SEMPRE UM SUPERIOR PARA MEDIAR A SITUAÇÃO;
- RESPEITO E EMPATIA POR TODAS AS PESSOAS SÃO FUNDAMENTAIS EM UM AMBIENTE DE TRABALHO;
- É MUITO IMPORTANTE APRIMORAR NOSSA CAPACIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPE. LEMBRE-SE DE QUE TODOS ESTÃO TRABALHANDO EM PROL DE UM OBJETIVO EM COMUM;
- ESTEJA SEMPRE ABERTO (A) A OUVIR OUTROS ARGUMENTOS E A MUDAR DE OPINIÃO SEMPRE QUE PRECISO. AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS EXIGEM FLEXIBILIDADE;
- PRAZOS E HORÁRIOS DEVEM SER RESPEITADOS. NÃO CUMPRI-LOS PODE FAZER COM QUE OUTRAS PESSOAS FIQUEM SOBRECARREGADAS;
- CUIDADO COM COMPORTAMENTOS INCÔMODOS E INADEQUADOS. É IMPORTANTE ESTABELECEER LIMITES COM BRINCADEIRAS. NA DÚVIDA, MELHOR NÃO FAZER;
- AGIR COM ÉTICA E PROFISSIONALISMO É O QUE DIFERENCIA OS BONS COLABORADORES DOS DEMAIS;
- FOCAS E EPISÓDIOS DE “LEVA E TRAZ” PREJUDICAM A HARMONIA E ATRAPALHAM A BOA CONVIVÊNCIA;
- AMBIENTES PROFISSIONAIS EXIGEM VESTIMENTA APROPRIADA. EVITE CAMISAS DE TIME, BERMUDAS, CHINELOS, DECOTES E ROUPAS CURTAS.





QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO?

A seguir, saiba como identificar o assédio, conheça os canais de denúncia disponíveis e veja dicas para acolher as vítimas

O QUE É ASSÉDIO?

O assédio é qualquer comportamento invasivo e inoportuno capaz de causar desconforto, constrangimento ou sensação de humilhação em outra pessoa.

ASSÉDIO SEXUAL X IMPORTUNAÇÃO

O ASSÉDIO SEXUAL

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, define o assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista para este tipo de crime é de um a dois anos de detenção.

Ou seja, é o ato praticado por uma pessoa em nível hierárquico mais alto e cujas decisões podem ter efeitos no trabalho de outra, como é o caso de CEOs, supervisores, gerentes etc. Tratam-se de comportamentos verbais, não verbais ou físicos de caráter sexual e que podem atentar contra a integridade física e/ou psicológica da pessoa atingida.

São exemplos de conduta que podem constituir assédio sexual:

- Olhares ou gestos de natureza sexual que causam desconforto;
- Contato físico deliberado e além do formal, valendo-se de intimidade inexistente: toques, abraços, beijos e carícias;
- Comentários insinuantes e não solicitados sobre a aparência física da vítima;
- Piadas de conotação sexual;
- Compartilhar fotos e vídeos íntimos não solicitados;
- Insistência em realizar encontros a sós com a vítima em locais fora do ambiente profissional;
- Chantagens como a insinuação de que a rejeição a qualquer proposta poderá causar problemas a pessoa assediada.

CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS

- Sentimento de culpa ou vergonha;
- Baixa autoestima, sensação de impotência, quadros depressivos, ansiedade e irritabilidade;
- Problemas de hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, dores de cabeça etc;
- Medo de represálias (como advertências, suspensão, demissão ou dificuldades na carreira);
- Baixa produtividade;
- Abandono do trabalho.

A IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O crime de importunação sexual é relativamente “novo” no Código Penal brasileiro, tendo sido inserido por meio da Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. O texto diz que se trata de: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

A pena para esse crime é de um a cinco anos de reclusão, se o ato não constituir crime mais grave. Além dos exemplos já citados na seção anterior, também são exemplos de importunação sexual: forçar beijo, tocar ou apalpar o corpo da vítima sem o seu consentimento, se masturbar em público, entre outros.

A Lei 13.718/2018 também alterou o Código Penal para tipificar o crime de divulgação de cena de estupro e estabelecer condições para aumento de pena nos dois casos, como em situações em que o infrator age por vingança, é pai, mãe, padrasto, madrasta, tio, cônjuge, tutor ou preceptor da vítima, ou ainda, se pratica estupro coletivo ou corretivo.

ASSÉDIO MORAL

Desentendimentos podem acontecer no dia a dia de trabalho de qualquer pessoa, mas é importante que aprendamos a diferença entre um episódio ou outro isolado e condutas abusivas. O assédio moral consiste em comportamentos repetitivos e prolongados que expõem a vítima a uma situação de constrangimento ou humilhação e violam sua dignidade.

São exemplos de assédio moral:

- Fazer piadas ofensivas ou dar apelidos de mau gosto;
- Insultar uma pessoa com xingamentos ou humilhá-la publicamente;
- Ameaças ou intimidação;
- Monitoramento excessivo;
- Perseguir ou isolar alguém;
- Coagir ou induzir o outro a fazer algo contra a sua vontade.

ASSÉDIO MORAL X AÇÕES DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

AÇÕES DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

É normal que muitas pessoas confundam o assédio moral com atitudes próprias do exercício do poder hierárquico e organizacional de uma empresa. Vale lembrar, portanto, que ações de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, como delegar funções aos subordinados, cobrar o respeito a normas da instituição, exigir o cumprimento de demandas e prazos, transferir o empregado para outra lotação ou alterar jornadas de trabalho, não configuram assédio.

BULLYING

Ainda que seja mais comum em ambientes escolares, o bullying também pode acontecer no mundo corporativo. Em vigor desde 2016, a Lei nº 13.185 caracteriza essa conduta como “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”.

A definição ainda inclui ataques físicos, insultos pessoais, comentários e apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, expressões preconceituosas e isolamento social consciente e premeditado.

Segundo o texto, o bullying também pode ser classificado de acordo com as ações praticadas, sendo:

- verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- social: ignorar, isolar e excluir;
- psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- físico: socar, chutar, bater;
- material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

O bullying virtual, também chamado de cyberbullying, se dá quando a prática é realizada por meio da internet, de redes sociais, aplicativos, jogos online ou qualquer outro ambiente digital, ou transmitida em tempo real.

Em janeiro de 2024, o bullying e o cyberbullying foram adicionados ao Código Penal, por meio da Lei nº 14.811. O documento também definiu as penas para esse tipo de crime. São elas:

1. Bullying: multa, se a conduta não constituir crime mais grave;
2. Cyberbullying: dois anos a quatro anos de reclusão e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.



O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o ato de dar um tratamento diferenciado, preconceituoso e excludente a alguém com base em características como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual e deficiência física ou intelectual. A seguir, você vai entender as diferentes formas em que a discriminação se manifesta e como identificá-las

DISCRIMINAÇÃO

Conhecida como Lei do Racismo, a Lei nº 7.716/1989 foi alterada em 1997 com a finalidade de ampliar a cobertura de crimes considerados discriminatórios. Assim, ações que diferenciam as pessoas por fatores como gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade ou deficiência, também são julgadas pela legislação citada, com pena prevista de dois a cinco anos de reclusão. Leia mais abaixo!

A violência de gênero é qualquer agressão física, sexual ou psicológica, realizada contra alguém baseado em seu gênero. A prática não acontece somente com mulheres, mas afeta desproporcionalmente a classe.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO

LGBTQIAPN+FOBIA

A LGBTQIAPN+fobia é o preconceito motivado pela orientação sexual ou identidade de gênero. A homofobia e a transfobia são consideradas crime desde 2019, quando o STF (Supremo Tribunal Federal) a equiparou ao crime de racismo. O que constitui crime são ações de discriminação, injúria, ameaça ou agressão motivadas pela orientação sexual ou identidade de gênero da vítima.

Etarismo é a prática de discriminar pessoas por conta da idade, afetando principalmente a população mais velha. Grande parte das pessoas idosas sofrem com esse tipo de conduta no mercado de trabalho.

ETARISMO

CAPACITISMO

Capacitismo é o preconceito contra pessoas com deficiência (PCD), podendo ela ser física ou intelectual.

Misoginia é a discriminação contra mulheres e meninas, com base no gênero. No mercado de trabalho, os exemplos mais comuns de misoginia são a desigualdade de salário e de tratamento entre homens e mulheres que exercem a mesma função, além de demissões ou falta de oportunidades de crescimento na empresa por conta de gravidez e licença-maternidade.

MISOGINIA

RACISMO

O racismo é a discriminação baseada na cor da pele ou etnia, que cria oportunidades desiguais não só no mercado de trabalho, mas também no cotidiano em geral. Dados da Síntese de Indicadores Sociais (SIS), divulgada em 2023 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mostram que apesar de serem maioria no mercado de trabalho brasileiro, os negros recebem cerca de 61,4% a menos do que os brancos.

Xenofobia é um preconceito contra pessoas estrangeiras ou de culturas ou regiões diferentes.

XENOFOBIA

DISCURSO DE ÓDIO

Discurso de ódio é qualquer forma de comunicação que desrespeita, humilha, ameaça ou incentiva a violência e a discriminação contra pessoas ou grupos de pessoas. Jamais deve ser confundido com liberdade de expressão, uma vez que fere outros indivíduos.



O QUE FAZER E COMO DENUNCIAR

Assédio e discriminação são condutas inadmissíveis no ambiente de trabalho e que podem levar à responsabilização administrativa, civil e criminal. Denuncie!

COMO E PARA QUEM DENUNCIAR

DELEGACIA ELETRÔNICA

É possível registrar ocorrências de injúria, calúnia ou difamação e violência no portal da Delegacia Eletrônica da Polícia Civil do Estado de São Paulo. Você pode acessar o endereço eletrônico e fazer a sua denúncia: delegaciadigital.policia-civil.sp.gov.br.

LIGUE 180

Por meio da Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, é possível registrar e encaminhar denúncias aos órgãos competentes e obter orientações sobre leis, direitos das mulheres, localização de serviços de atendimento especializado, entre outros.

A ligação é gratuita, pode ser feita de qualquer lugar do Brasil e funciona 24 horas por dia, todos os dias. Uma outra opção é acionar o canal via Whatsapp pelo telefone (61) 9610-0180.

COMISSÃO ESPECIAL – DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL OU IDENTIDADE DE GÊNERO

A Comissão Especial – Discriminação em Razão de Orientação Sexual ou Identidade de Gênero, ligada à Secretaria Estadual da Justiça e Cidadania, é responsável pela apuração dos atos discriminatórios e da aplicação das penalidades previstas na Lei Estadual 10.948/2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas em casos de LGBTQIAPN+fobia.

É possível entrar em contato com a comissão através do e-mail comissaoespecial@justica.sp.gov.br ou telefones (11) 3291-2729 e (11) 3105-4875. O serviço funciona de segunda a sexta-feira, das 10h às 17h, no Pátio do Colégio, nº 184, 2º andar, Centro, São Paulo (SP).

SOS RACISMO

O SOS Racismo é um serviço da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) e conta com um Disque Denúncia para atender casos de discriminação e intolerância racial e cultural. O telefone é 0800 77 25 377.

Se preferir, também é possível buscar atendimento presencial. O serviço funciona de segunda a sexta-feira, das 9h às 19h, na Av. Pedro Álvares Cabral, 201 - Monumental - sala T.15 - Ibirapuera, São Paulo (SP).

DEFENSORIA PÚBLICA

A Defensoria Pública oferece assistência jurídica gratuita e integral ao público que não tem condições financeiras de pagar por esse serviço. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo atua no âmbito da Justiça Estadual. Além da Área Cível, ela também abrange Infância e Juventude, Criminal e Tutela Coletiva e em situações de violência.

No site defensoria.sp.def.br/institucional/enderecos-e-telefones, é possível encontrar os telefones e endereços das unidades do órgão em São Paulo.

DELEGACIA DE DEFESA DA MULHER (DDM)

As Delegacias de Defesa da Mulher (DDMs) são unidades policiais especializadas no atendimento de vítimas de violência contra as mulheres. Entre as suas atribuições, estão o registro de ocorrências, a investigação e apuração dos crimes, bem como a solicitação de medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha.

No site da Prefeitura de São Paulo prefeitura.sp.gov.br, o público pode encontrar a unidade da DDM mais próxima de sua residência.

CASA DA MULHER BRASILEIRA

Localizada no Cambuci, na região central de São Paulo, a Casa da Mulher Brasileira oferece serviços integrais e humanizados para mulheres em situação de violência. O espaço, que fica situado na Rua Vieira Ravasco, nº 26, funciona 24 horas por dia.

O contato pode ser feito via e-mail cmb@prefeitura.sp.gov.br ou através do telefone (11) 3275-8000.

COMO ACOLHER AS VÍTIMAS

O assédio pode ser classificado em:

- vertical descendente: do chefe para com o funcionário;
- vertical ascendente: do funcionário para com o chefe;
- horizontal: entre funcionários.

Ao testemunhar ou tomar conhecimento de uma situação de assédio ou discriminação, é muito importante agir com ética e empatia. Antes de qualquer coisa, ampare a vítima. Ouça com atenção o que ela tem a dizer. Na maioria das vezes, o que essa pessoa precisa é de alguém que a escute com abertura e compaixão.

Segundo, não tente buscar motivos que justifiquem o assédio ou a discriminação. A culpa nunca é da vítima!

Terceiro, reconheça a coragem dessa pessoa. Relatar para alguém um episódio de violência nunca é fácil e pode gerar sentimentos como ansiedade, culpa, tristeza, raiva e vergonha. Por isso, reconheça o esforço dela em contar o que aconteceu e confiar em você para se abrir sobre o caso.

Por fim, esteja sempre disponível para ajudar. Pergunte se a vítima gostaria de ajuda para denunciar. Caso a resposta seja positiva, informe a situação aos seus superiores. Eles estarão preparados para lidar com a situação da melhor forma. Caso isso não seja possível, você pode aconselhá-la a registrar uma denúncia em algum órgão competente.



PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Em vigor desde 2022, a Lei 14.457/2022 criou o programa Emprega + Mulheres, que flexibiliza a jornada de trabalho de mães com filhos pequenos, traz medidas de apoio para essas trabalhadoras e promove estímulo à aprendizagem profissional feminina. Veja!

O QUE É O PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

O Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei 14.457/2022, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

Para empregados (as) com filhos menores de seis anos de idade ou com deficiência, são concedidos benefícios como o pagamento de reembolso-creche, teletrabalho e regime parcial com a concessão de horários flexíveis.

O programa ainda determina a jornada de trabalho de 12 horas com 36 horas de descanso contínuo, quando a atividade permitir; antecipação de férias individuais; flexibilização dos horários de entrada e saída e a suspensão do contrato de trabalho dos pais para acompanhar o desenvolvimento dos filhos, além de facilitar a prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade.



Lei também exige que homens e mulheres que exerçam a mesma função em uma empresa recebam o mesmo salário. Esse mesmo artefato também é previsto pela Lei de Igualdade Salarial, sancionada em 2023.

O Emprega + Mulheres oferece incentivos à qualificação profissional, apoio ao microcrédito e apoio à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. No caso do microcrédito, há duas linhas: uma no valor de R\$ 2 mil para pessoas físicas e outra de R\$ 5 mil para microempreendedores individuais (MEI).

E para incentivar as empresas, a legislação criou o Selo Emprega + Mulheres, que reconhece empresas que adotam boas práticas de empregabilidade feminina e equidade de gênero.

SIGA O SINTTARESP
nas redes sociais

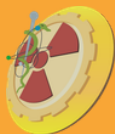
@SINTTARESP







CONHEÇA NOSSA SEDE



www.sintaresp.com.br

Tel. para contato: (11) 3804-9283 | (11) 2506-1007

E-mail: presidenciaexecutiva@sintaresp.com.br

End.: Rua Demini, nº 471 - próximo ao Metrô Vila Matilde