

Assédio Moral

unindustria

Existem dois tipos de Assédio

MORAL

SEXUAL

!! Nossa abordagem será sobre o Assédio Moral



O que é considerado Assédio Moral no ambiente de trabalho?

ATOS e COMPORTAMENTOS de superiores hierárquicos, entre colegas ou subordinados.

- **Conduta abusiva e reiterada**, através de gestos ou palavras que atinjam a **dignidade** e integridade física ou psíquica do trabalhador, podendo acarretar danos morais.
- **Prática continuada** de ato potencialmente lesivo à honra ou imagem do empregado, com consequências danosas ao seu patrimônio imaterial.



O que é considerado Assédio Moral no ambiente de trabalho?

Alguns exemplos:

- Ameaçar de violência física.
- Agredir fisicamente.
- Comunicar algo aos gritos ou com grosseria.
- Atribuir apelidos vexatórios.
- Criticar o trabalho de forma injusta e constante.
- Pressionar o trabalhador para que não exija seus direitos na empresa.
- Desacreditá-lo perante aos colegas.
- Criticar ou brincar sobre problemas físicos ou mentais.
- Atribuir tarefas humilhantes, inferiores ou superiores, distintas de suas atribuições.
- Zombar da origem, nacionalidade, raça, crenças religiosas ou convicções políticas.
- Retirar autonomia funcional ou privá-lo de acesso aos instrumentos de trabalho.
- Controlar a frequência e o tempo de uso de banheiros.
- Vigiar de forma excessiva.
- Ignorar sua presença.



O que é considerado Assédio Moral no ambiente de trabalho?

- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas ou mensagens.
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito do trabalhador ou fazer piadas procurando desmerecê-lo ou constrangê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.
- Isolar o trabalhador de confraternizações, almoços e atividades em conjunto com os demais colegas.
- Sonegar informações úteis para a realização de tarefas ou induzir ao erro.

Lembrando que para configurar Assédio Moral, a conduta deve ser continuada e frequente.



Relevância do assunto

Ranking de casos de Indenização por Assédio Moral
(<https://www.tst.jus.br>):

- Em 2020 foram registrados 2.298 casos
- Em 2021 foram registrados 3.403 casos
- Até junho de 2022 foram registrados 3.802 casos

Indenização: variável de acordo com a **extensão do dano** e a **necessidade proporcional de punição**, além da **condição financeira da empresa**.



Relevância do assunto

Valores aproximados das indenizações no Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região – TRT4 – RS/SC/PR

- **Restrição do uso do banheiro:** de R\$3.000,00 a R\$8.500,00
- **Apelidos pejorativos:** de R\$3.000,00 a R\$9.000,00
- **Discriminação Racial:** de R\$10.000,00 a R\$20.000,00
- **Cânticos e Saudações Vexatórias:** em torno de R\$9.000,00



Ônus da Prova – da vítima

A configuração do assédio moral para fins jurídicos exige inequívoca comprovação do fato, do dano e grau de lesividade (*extensão do abalo psicológico*).

Meios de prova:

- Anotações
- Testemunhas
- Gravações
- Mensagens de whatsapp
- E-mails

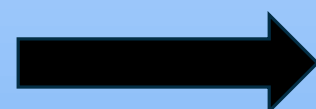


**Quais são as espécies de
Assédio Moral?**

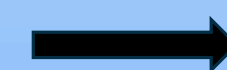


Quais são as espécies de Assédio Moral?

I - Assédio Moral **INTERPESSOAL**

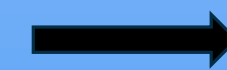


Assédio Vertical
Descendente



Superior Hierárquico
↓
Empregado

Assédio Vertical
Ascendente



Superior Hierárquico
↑
Empregado

II - Assédio Moral **INSTITUCIONAL**

Assédio
Horizontal



Empregado
↕
Empregado



Assédio Moral praticado por Superior Hierárquico

- **Sobrecarregar** o empregado com tarefas
- **Humilhar** e **constranger** através de comentários, brincadeiras
- **Vigiar** excessivamente e sem motivo
- **Proferir** gestos e palavras de desprezo
- **Criticar** publicamente
- **Forçar** a demissão
- **Ignorar** a presença
- **Excluir** do convívio social



Decisão judicial

[...] Restou evidenciado, portanto, o **assédio moral da reclamada, ao exigir o cumprimento de metas, utilizando-se de ameaças aos empregados caso não as atingisse, o que constitui latente abuso de direito, sendo certo, ainda, que restou configurada a conduta da chefe da reclamante em elevar o tom de voz, o que não se coaduna com o dever de respeito e urbanidade que deve reger as relações laborais.** *(RR-652-06.2010.5.02.0060, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 14/08/2020)*



Repercussões

Telefônica é condenada por assédio moral após supervisor bater com chicote na mesa de assistente

Empresa é condenada por assédio moral depois que chefe diz: "Só sabe fazer filho" para funcionária que foi comunicar gravidez

A atendente de caixa ainda disse que após o término da licença, quando solicitou um horário flexível para amamentação, ouviu a encarregada dizer: "O bebê tem que se adequar ao horário que a empresa dispõe para tal e não o horário que ele quer mamar"

Um líder deve saber separar!



- Amizade
- Relacionamento
- Redes sociais
- Brincadeiras
- Fotos
- Prendas
- Memes

- Presentes
- Exposição
- Conversas
- Admissão
- Demissão
- Chamar atenção



Assédio Moral Vertical Ascendente

Assédio Moral Vertical Ascendente: praticado pelo empregado em face do superior hierárquico.

Chantagear em razão do conhecimento de informação sigilosa com o intuito de obter vantagem (*aumentar salário, faltar injustificadamente*).

Espalhar rumores para desmoralizar o superior.

Ignorar comandos diretivos.



Assédio Moral Horizontal Empregado x Empregado

Este tipo de assédio moral é verificado nas relações entre colegas com o mesmo nível hierárquico. Pode ocorrer de modo individual ou coletivo (entre equipes/setores).

- Atos racistas, machistas.
- Rumores (fofocas).
- Ignorar a presença do colega.
- Excluir do convívio social.
- Apelidos, deboches, piadas.



II - Assédio Moral Institucional

Versão despersonalizada do assédio.

Não é possível identificar uma pessoa específica porque o assediador é a própria empresa.

Faz parte da cultura organizacional, reflete o modo de gestão da organização.



II - Assédio Moral Institucional

Pode decorrer da política de metas e competição exacerbadas (gestão por estresse e medo).

Exemplos:

- **Brincadeiras e humilhações na área de vendas**
(troféu tartaruga para o vendedor que não bateu a meta)
- **Camisetas com dizeres ofensivos**
(incompetente, perdedor)



Repercussões

Carrefour é condenado a pagar R\$ 1 milhão por assédio moral em Sorocaba

De acordo com funcionários, quem não atingia as metas era obrigado a arrancar grama do local com as mãos. Empresa afirmou que recorrerá da decisão.

Dona das Casas Bahia faz acordo de R\$ 4,5 milhões por humilhar funcionários



A empresa possui responsabilidade sobre o Assédio entre empregados?



A empresa possui responsabilidade sobre o Assédio entre empregados?

SIM, é dever do empregador promover um ambiente saudável para os seus empregados.

De acordo com os artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil, atribui-se ao empregador a responsabilidade objetiva pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

! A empresa responde pelos atos de seus trabalhadores/prepostos que causem dano.

!! Se houver prova de que a empresa sabia e nada fez, há condenação.



Decisão judicial

[...] No caso, o dano moral decorreu da omissão da Reclamada em punir o(s) autor(es) dos atos humilhantes, vexatórios, degradantes, praticados contra o Reclamante, os quais ela, em grande parte presenciou [...] Tal omissão, da Reclamada, configura-se na forma de menosprezo à dignidade da Reclamante, permitindo a degradação do ambiente de trabalho, que ela tinha a obrigação de resguardar, mediante seu poder diretivo e disciplinar. (AIRR-10625-91.2015.5.15.0045, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 09/08/2019)



Decisão judicial – aqui, a empresa não se omitiu

[...] Cumpre observar que as ofensas foram praticadas por funcionário que não detinha ascendência hierárquica sobre a autora. Ainda que a jurisprudência reconheça a figura do assédio moral horizontal, tal hipótese não se aplica ao caso vertente, **pois a reclamada puniu duramente a funcionária responsável pelas ofensas racistas contra a autora.** (AIRR-2484-58.2015.5.02.0041, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 04/10/2019)



**Comprovado o Assédio Moral,
quais os direitos dos trabalhadores?**



Comprovado o Assédio Moral, quais os direitos dos trabalhadores?

- Rescisão Indireta do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.
- Indenização por danos morais e materiais (tratamento).



O que NÃO é considerado
Assédio Moral?



NÃO é considerado Assédio Moral

Muitas vezes confundimos com Assédio situações normais na relação entre pessoas no ambiente de trabalho.

Um exemplo do que **não é assédio** é quando o superior hierárquico faz exigências pelo cumprimento de metas e tarefas. Desde que não seja humilhante ou vexatório, não há nenhum problema (**poder diretivo da empresa**).

Avaliar e criticar o trabalho, ter entendimentos diferentes, desde que não seja para humilhar ou prejudicar a pessoa **não é considerado Assédio**.



NÃO é considerado Assédio Moral

- **Imposição de metas**, exigências e controles ponderados e razoáveis sobre as atividades desenvolvidas.
- Penalidades por faltas injustificadas, comportamento desidioso, improbidade, etc.
- Transferência para outra localidade em virtude de necessidade do serviço.
- Brincadeiras naturais do convívio, esporádicas, que não violem a dignidade ou intimidade.
- Ausência de abuso de direito na conduta (respeitar individualidades e diversidade).



Quais são as consequências do Assédio Moral?

Para o empregado assediado

Depressão

Angústia

Síndrome do Pânico

Desmotivação

Ansiedade

Hipertensão

Síndrome de Burnout

Gastrite

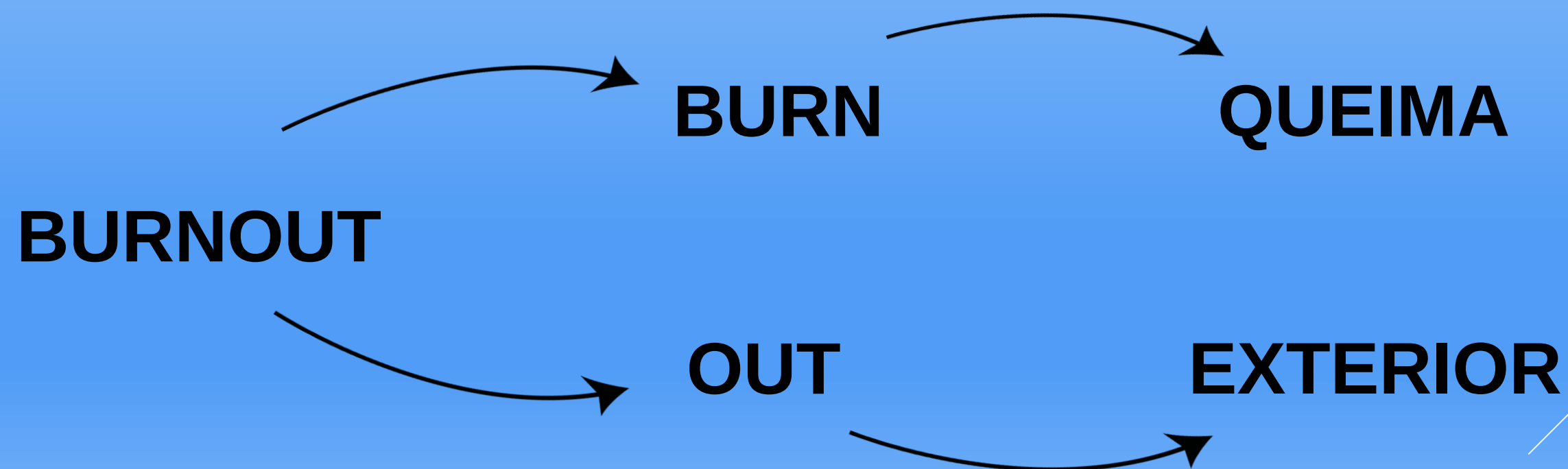


Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional



O que é ?

Trata-se de um distúrbio psíquico caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico provocado por condições de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade e pressão.





Burnout agora é doença do trabalho!

A partir de 2022, a Síndrome passou a ser reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma condição ocupacional.

CID -11 = ESGOTAMENTO

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) registrou, em um ano, o aumento de 29% na concessão de auxílio-doença relacionado à saúde mental.



Causas

A principal causa da doença é o **estresse exagerado no trabalho, relacionado a:**

- Longas jornadas e pouco tempo para a família e o lazer
- Pressão para atingir metas exageradas
- Ambiente interno muito competitivo
- **Assédio Moral vindo de líderes**
- Demandas que exigem muito comprometimento e responsabilidade
- Ameaça constante de demissão
- Conflitos com colegas de trabalho



Fique de olho nos principais sintomas da Síndrome de Burnout:

- Cansaço excessivo, físico e mental
- Dor de cabeça frequente
- Alterações no apetite
- Insônia
- Nervosismo
- Tontura
- Dificuldades de concentração
- Sentimentos de fracasso e insegurança
- Negatividade constante
- Sentimentos de derrota e desesperança
- Sentimentos de incompetência
- Alterações repentinas de humor
- Isolamento
- Fadiga
- Pressão alta
- Dores musculares
- Problemas gastrointestinais
- Alteração nos batimentos cardíacos

O diagnóstico da Síndrome de Burnout é feito por profissional especialista (psicólogo ou psiquiatra).



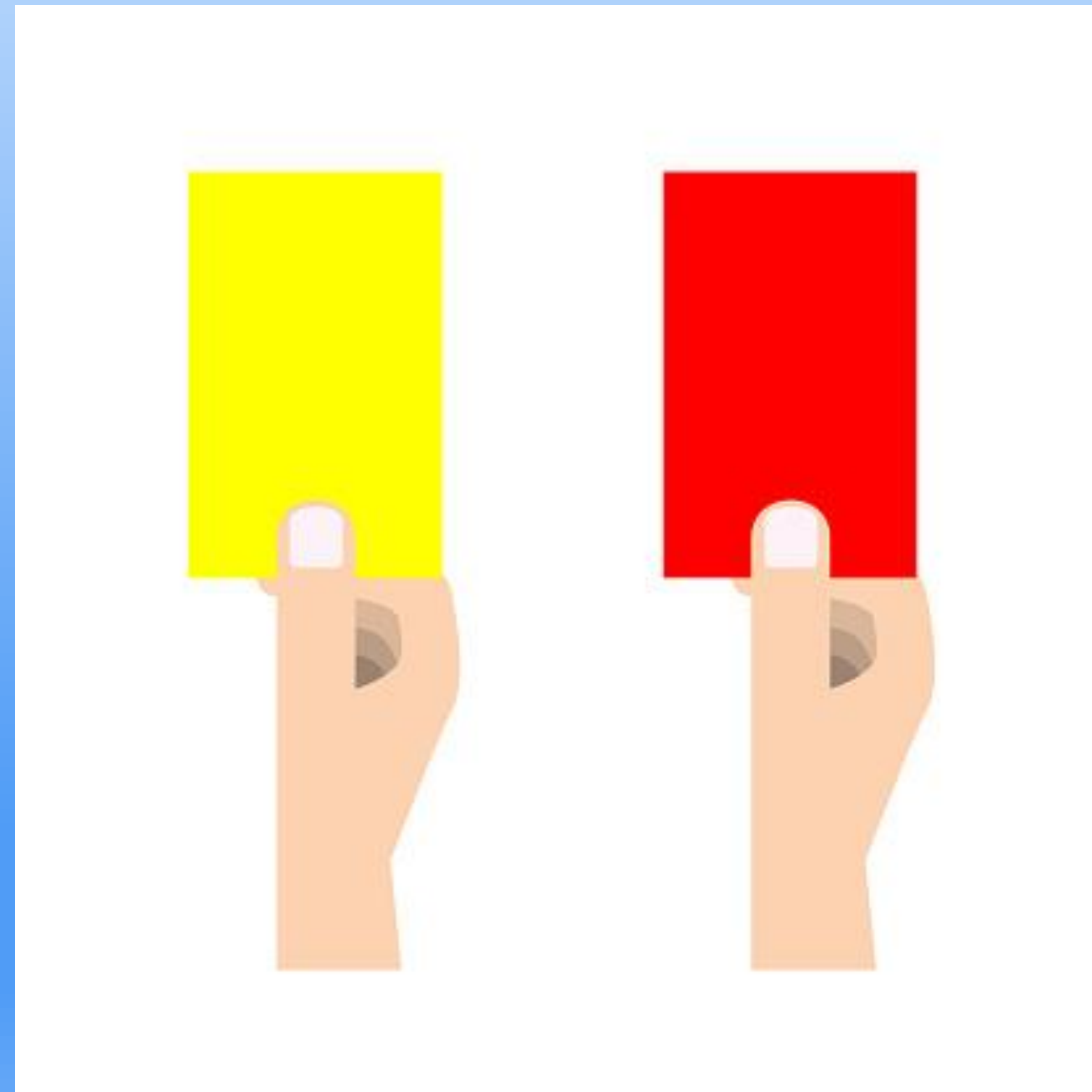
Como prevenir a Síndrome de Burnout?

- Estimular no trabalho condutas saudáveis que evitem o desenvolvimento da doença e ajudem a tratar sinais logo no início.
- Ter atenção aos sintomas do trabalhador.
- Demonstrar respeito e preocupação com o empregado, orientando-o, fornecendo guia ou cartilha educativa.
- Reforçar políticas internas de combate ao Assédio Moral.



Refleta, quais são as consequências do Assédio Moral para a empresa?

Quais as **consequências** para o assediador?



Medidas
disciplinares



Como combater o Assédio Moral?



Como combater o Assédio Moral?

- **Identificar o assédio e o assediador.**
- Implementar **políticas internas** eficazes (*Regulamento Interno e Código de Conduta, deixando claro que o Assédio Moral é incompatível com os princípios da empresa*).
- Realizar **treinamentos**.
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com **tolerância** à diversidade, inclusive de perfis profissionais e ritmos de trabalho.



Como combater o Assédio Moral?

- Realizar **palestras** com gestores e empregados.
- Ficar atento às **faltas e afastamentos** dos trabalhadores.
- **Não se omitir.**
- Realizar **avalições de riscos psicossociais** no ambiente de trabalho.
- Incentivar e **dar exemplo de condutas respeitadas.**
- Implementar o **canal de denúncias.**
- **Investigar** as denúncias.
- **Punir** comportamentos ilícitos.

**Resultados do combate ao
Assédio Moral**

**Melhores negócios
e
resultados**



Motivação

Produtividade

**Redução de
passivo**

Boa reputação





Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com

Fone/whatsapp: (54) 99710-4004

Instagram: @gilcelerneradvocacia