

Assédio Moral





O que é considerado assédio moral no ambiente de trabalho?

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

Trata-se de conduta **abusiva e reiterada, através de gestos, palavras que atingem a dignidade e integridade física ou psíquica do trabalhador, podendo acarretar danos morais.**



Relevância do assunto

Somente entre os meses **de janeiro a junho de 2020** foram ajuizadas **89.001 ações** que versavam, além de outros assuntos, sobre assédio moral (<https://www.tst.jus.br>)

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 de acordo com os Tribunais Regionais do Trabalho (RS, SC, PR e MT):

- **Restrição do uso do banheiro:** de R\$3.000,00 a R\$5.000,00
- **Apelidos pejorativos:** de R\$10.000,00 a R\$20.000,00
- **Discriminação Racial:** de R\$20.000,00 a R\$40.000,00
- **Cânticos e Saudações Vexatórias:** em torno de R\$10.000,00



Ônus da Prova

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

Meios de prova:

- ✓ Anotações
- ✓ Testemunhas
- ✓ Gravações
- ✓ E-mails



Ônus da Prova

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. AUSÊNCIA. Para o reconhecimento do assédio moral é necessária a demonstração da prática continuada de ato potencialmente lesivo à honra ou imagem do empregado, com consequências danosas ao seu patrimônio imaterial. Ausente tal requisito, não há falar na indenização postulada. Recurso conhecidos, com o provimento do interposto pela empresa. (AIRR n.º - 0000657-18.2017.5.10.0009, Relatora Ministra Ives Gandra Martins Filho, Data do Julgado: 03/08/2020)



Quais são as espécies de assédio moral?



Quais são as espécies de assédio moral?

I – Assédio Moral INTERPESSOAL

II– Assédio Moral INSTITUCIONAL



I - Assédio moral Interpessoal

**Assédio Vertical
Descendente**



**Superior
Hierárquico**
↓
Empregado

**Assédio Vertical
Ascendente**



Empregado
↓
**Superior
Hierárquico**

**Assédio
Horizontal**



Empregado
↕
Empregado



Praticado pelo Superior Hierárquico

- Sobrecarregar o empregado com tarefas
- Propagar boatos
- 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"



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



Decisão judicial

[...] as empregadas Livia Jacinto e Ludmila Pereira não aceitaram a promoção da reclamante à supervisão e havia muito questionamento sobre suas decisões. A testemunha destacou que a gerente do setor sabia desses fatos, tentava amenizar a situação, solicitando um clima de amizade, mas que nunca tomou nenhuma decisão para acabar com essa situação [...]

[...] Assim, entendo provados os requisitos ensejadores ao deferimento de indenização por danos morais (dano, nexo de causalidade e culpa), prosperando a pretensão de reforma da sentença, com a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por dano moral, o qual arbitro em R\$30.000,00 (trinta mil reais). (RO – n.º 0000198-46.2016.5.17.0012, Relator: Desembargador José Luiz Serafini, Data do Julgamento: 24/03/2017)



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). Ex.:

- Praticar atos racistas, xenofóbicos
- Agredir fisicamente
- Espalhar rumores sobre o colega de trabalho
- Ignorar a presença
- Excluir do convívio social
- Apelidar de modo a constranger



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.



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)



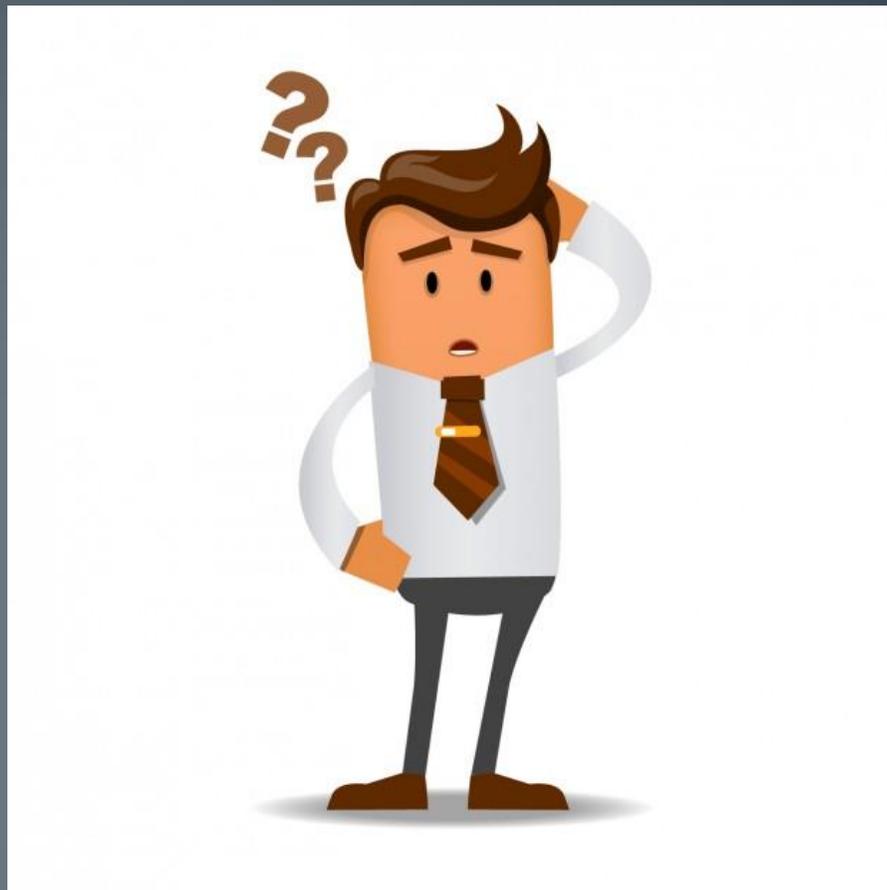
Decisão judicial

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. (TST-RR: 171-48.2012.5.09.0005, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de julgamento: 30/05/2017, 3ª turma)”.



Decisão judicial – 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)



A empresa tem responsabilidade se NÃO POSSUI CONHECIMENTO da existência de assédio entre empregados?



A empresa tem responsabilidade se NÃO POSSUI CONHECIMENTO da existência de assédio entre empregados?

A empresa é responsável pelo ambiente de trabalho saudável e resolução de conflitos internos. Se a prática de assédio é manifesta (*rotineira, na presença de vários empregados/gestores*) a empresa pode ser condenada por omissão.

O desconhecimento da prática é alegado, contudo, poderá ser afastado diante das provas trazidas pelo trabalhador.



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 própria Instituição



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



**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)

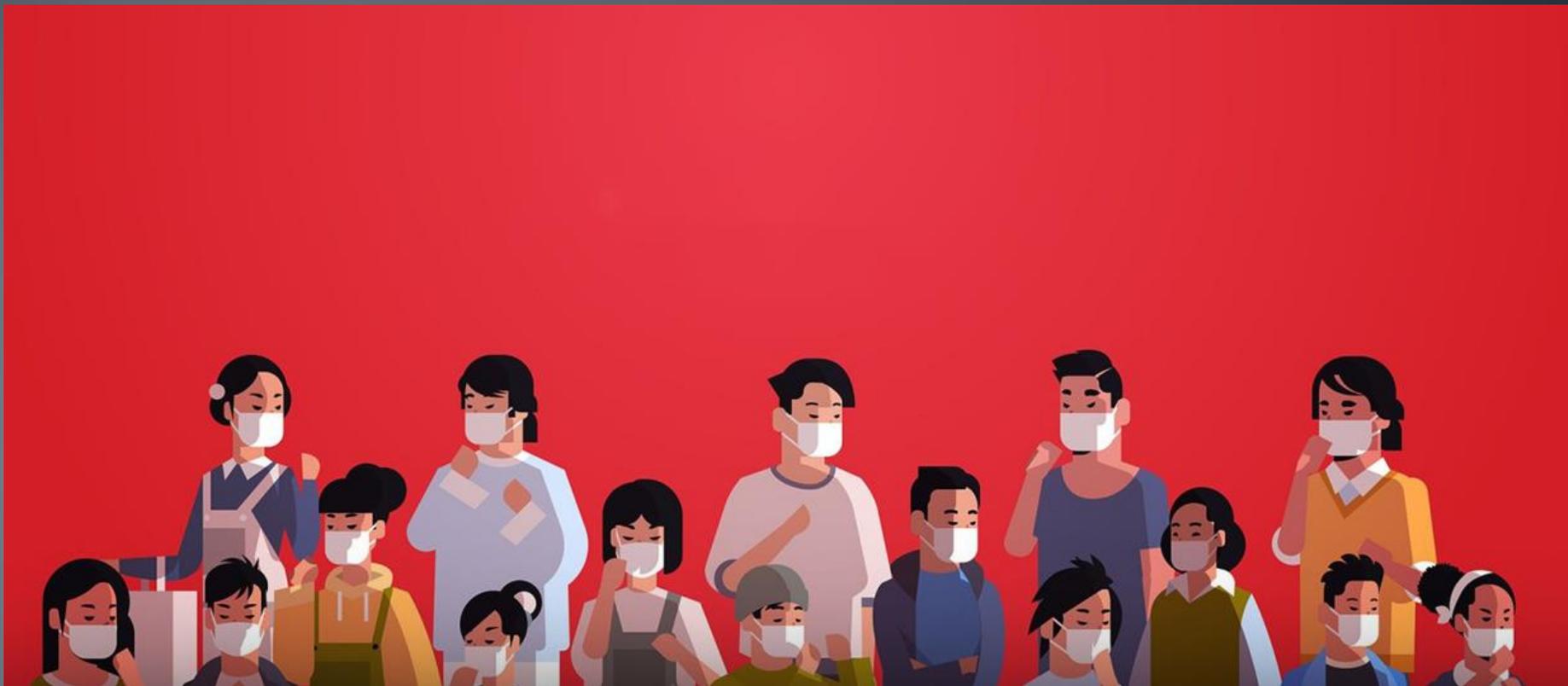


O que NÃO é considerado
Assédio Moral?



O que NÃO é considerado Assédio Moral?

- Imposição de metas, exigências e controles ponderados e razoáveis sobre as atividades desenvolvidas
- Punição por faltas injustificadas, comportamento desidioso, improbidade
- 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)



Assédio Moral na pandemia

Assédio Moral na pandemia



Durante a pandemia, na modalidade home office, situações de assédio moral têm sido relatadas com frequência. Ex.:

- Ameaças de desemprego
- Aplicativos de rastreamento para controle de jornada, de forma abusiva
- Exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional
- Cobrança de metas inatingíveis



O empregador pode limitar o uso do banheiro?



Decisões judiciais

“[...] havia controle acerca da utilização do banheiro, extrapolando os poderes de mando e gestão atribuídos ao empregador. A jurisprudência deste Tribunal tem se firmado no sentido de que a restrição/fiscalização do uso de banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado, ofendendo sua dignidade. Devida a indenização por danos morais no importe de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)”.**

(RR-1783-96.2013.5.15.0044, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 26/06/2020)



O empregador pode limitar o uso do banheiro?

Empresa que proibiu trabalhadora grávida de ir ao banheiro é condenada

Em prol da produtividade, superior de funcionária não permitiu com que ela fosse ao banheiro

27/7/2019



A 6ª turma do TRT da 2ª região manteve condenação por dano moral que uma empresa deve pagar por impedir trabalhadora grávida de ir ao banheiro. Para o colegiado, a conduta da empresa acarretou inegável constrangimento, atingindo diretamente a liberdade do empregada.



Central de teleatendimento é condenada por controlar uso de banheiro

DIREITO TRABALHISTA | 06/JUN/2020



Salvar como favorito

Fonte: TST - Tribunal Superior do Trabalho

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa AEC Centro de Contatos S.A. a pagar R\$ 3 mil de indenização a uma atendente de telemarketing de Campina Grande (PB) que tinha suas idas ao banheiro controladas. Para a Turma, restringir uso de toaletes e fiscalizar o tempo gasto com essa finalidade não podem ser consideradas condutas razoáveis.



**Quais são as consequências do
Assédio Moral?**



Quais são as consequências do Assédio Moral?

Para o empregado assediado:

Depressão

Angústia

Síndrome do Pânico

Desmotivação

Ansiedade

Hipertensão

Síndrome de *Burnout*

Gastrite



Quais são as consequências do assédio moral?

Para a empresa:

Alta rotatividade

Baixa produtividade

Alto índice de afastamento

Ações Civis Públicas
pelo MPT

Doença ocupacional/
estabilidade

Indenizações



Como combater o Assédio Moral?



Como combater o Assédio Moral?

- Identificar o assédio e o assediador
- Implementar políticas internas eficazes. *Ex.: Regulamento Interno com regras claras e de acordo com as peculiaridades da empresa.*
- Realizar treinamentos com o corpo diretivo



Como combater o Assédio Moral?

- Realizar palestras com gestores e empregados
- Implementar o canal de denúncias
- Investigar as denúncias
- Punir comportamentos ilícitos

Resultados do combate ao Assédio Moral

Melhores negócios,
parcerias e
resultados

Boa reputação

Redução de
passivo

Produtividade

Motivação





GILCELERNER
assessoria jurídica
OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com e
Fone/whatsapp: (54) 99710-4004