ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ronaldo Lima dos Santos
Professor Doutor. da Fac. de Direito da USP
Procurador Regional do Trabalho/SP
Coordenador Nacional da Conalis/MPT
Psicanalista pelo Instituto Sedes Sapientiae/SP

SEGREGRAÇÃO

- "***EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.*** *O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral."* [PROCESSO TRT/SP Nº: 01346200304102000(20040509090].

ASSÉDIO

- **Sentido amplo:** "*Insistência importuna junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc.*" (Dicionário Aurélio)

- **Assédio sexual:** "***1.*** *abordagem com intenções sexuais.* ***2*** *insistência importuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de um(a) subalterno(a).*" (HOUAISS)

ASSÉDIO SEXUAL

- CP. "*Art. 216-A. 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.*

  Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos."

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- **Denominações**
  - Assédio moral
  - Terror psicológico
  - *Bullying* (inglês, estratégia da direção da empresa)
  - *Mobbing* (Alemanha, Itália – verbo to mob: cercar, agredir, assediar)

TROFÉU TARTARUGA

*"**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. TROFÉUS LANTERNA E TARTARUGA.** O pseudo procedimento de incentivo de vendas adotado pela empresa, consistente em atribuir troféus lanterna e tartaruga aos vendedores e coordenadores de vendas com menores desempenhos na semana, trouxe-lhes desequilíbrio emocional incontestável, independentemente de quem efetivamente os recebiam, visto que na semana seguinte qualquer deles poderia ser o próximo agraciado com este abuso patronal, que ocorreu de forma generalizada e reiterada. Ficou evidente que o clima organizacional no ambiente de trabalho era de constante pressão, com abuso do poder diretivo na condução do processo de vendas. Não há outra conclusão a se chegar senão a de que todos que ali trabalhavam estavam expostos às agressões emocionais, com possibilidades de serem o próximo alvo de chacota. Nesse contexto, o tratamento humilhante direcionado ao Autor e existente no seu ambiente de trabalho mostra-se suficiente para caracterizar o fenômeno do assédio moral organizacional, máxime quando presente prova de que a conduta desrespeitosa se perpetrou no tempo, de forma repetitiva e sistemática. Configurado o assédio moral e a culpa patronal, é devida a indenização pretendida pelo Reclamante." (RO 795201000223003 MT 00795.2010.002.23.00-3)*

JURISPRUDÊNCIA

- *"**ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**. Define-se o assédio moral - ou mobbing - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 - (DT – Julho 2007 – vol. 156, p. 91)."*

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- **CONCEITO**
- *"Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho"*
  - (Marie-France Hirigoyen).

OIT – CONVENÇÃO 190

"1. para os efeitos da presente Convenção:

a) A expressão **"violência e assédio"** no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, ainda que se manifeste de **uma vez só ou de maneira repetitiva**, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico e **inclui a violência e o assédio em razão de gênero** e

b) A expressão **"violência y assédio por razão de género"** designa a violência e o assédio que sejam dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, o que afetem de maneira desproporcionada a personas de um sexo ou gênero determinado, **e inclui o assédio sexual."**

Ratificação da CV 190: Brasil se absteve da votação.

3 países por enquanto ratificaram: Uruguai, Fiji, Namíbia

OIT – CONVENÇÃO 190

„Artigo 2

1. Esta Convenção **protege os trabalhadores e outras pessoas** no mundo do trabalho, incluindo **funcionários** conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como **pessoas que trabalham independentemente de sua condição contratual**, pessoas em treinamento, **incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi demitidos, voluntários, candidatos a emprego**, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. Esta Convenção aplica-se **a todos os setores, sejam privados ou públicos**, tanto na economia formal como informal, e nas áreas **urbanas ou rurais.”**

OIT – CONVENÇÃO 190

Artigo 3

"Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho, ocorridos **durante, relacionados ou decorrentes** do trabalho:

(a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde sejam locais de trabalho;

(b) em locais onde o trabalhador é remunerado, faz uma pausa para descanso ou refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários;

(c) durante viagens, viagens, treinamento, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho;

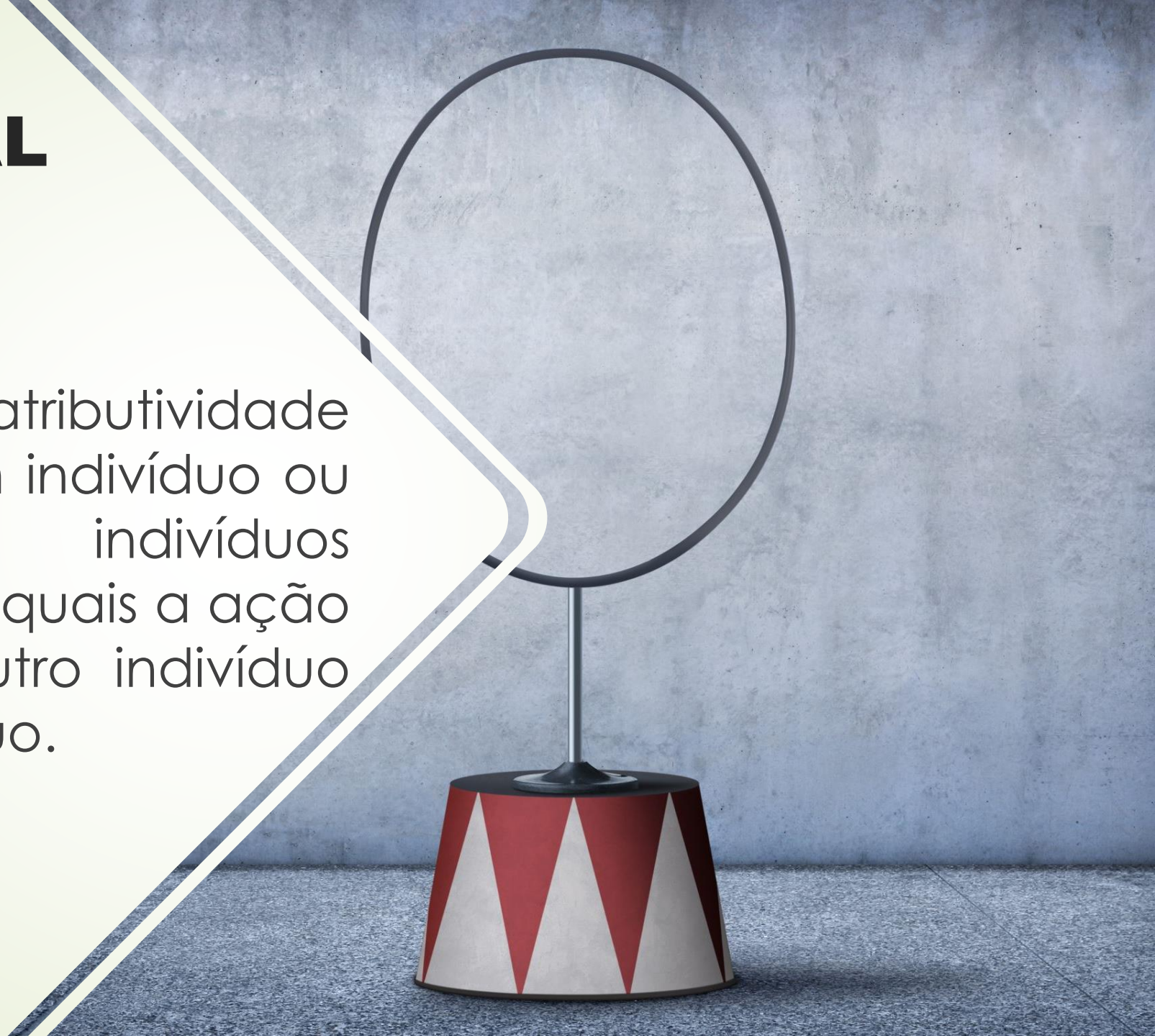
(d) por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação;

(e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e

(f) no trajeto de ida e volta para o trabalho.

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Restrito ao círculo de atributividade psicossomática de um indivíduo ou pluralidade de indivíduos determinados para os quais a ação é direcionada por outro indivíduo ou mais de um indivíduo.



ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

Conduta abusiva

- Vexatória, constrangedora, inferiorizadora, diminuidora, excludente
- Humilhante, difamante, amedontradora, repressiva, jocosa

Atentado à integridade psíquica do indivíduo;

- Desestabilização emocional
- **Atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência**
- Estresse, depressão, baixo auto-estima
- *Burnout*
- Transtorno do estresse pós-traumático;
- Transtornos da personalidade

Conduta única, sistematizada ou série de atos repetitivos

- Reiteração de atos
- questão do ato único
- Duração por determinado lapso temporal
-
- **EXEMPLOS**
  - **Recusa de comunicação direta;**
    - Objetivo de impedir o outro de pensar, compreender e agir
  - **Isolamento**
    - Segregação
    - Sonegação de informações, datas de reuniões

Intenção ou resultado de exclusão /segregação/desconstrução

- Do emprego ou do ambiente de trabalho
- Física ou psicológica
- Não necessariamente poderá ocorrer este objetivo
- Humilhações, prêmios vexatórios
- DESCONSTRUÇÃO DO OUTRO

INATIVIDADE DO EMPREGADO

"***ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO -INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL*** *- A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.*" (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001)

MODALIDADES

- **Vertical**

- **Horizontal**
  - ✓ Simétrica
  - ✓ Indivíduos de mesma hierarquia funcional

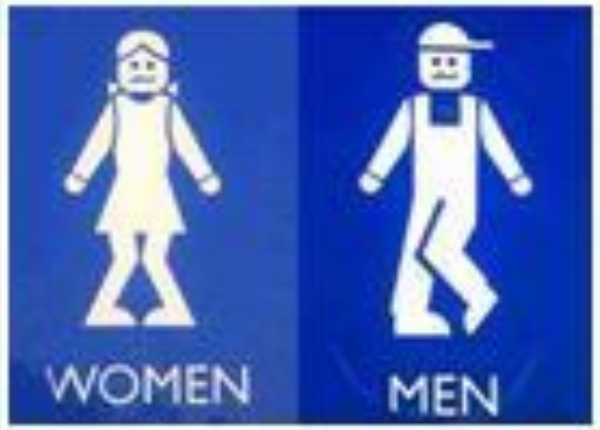
- **Puro**
  - Com a ocorrência de apenas uma modalidade: horizontal ou vertical

- **Misto**
  - ✓ Presença de três sujeitos
  - ✓ Assediador vertical, assediador horizontal e a vítima
  - ✓ Bode expiatório

ASSÉDIO MORAL

COLETIVO ORGANIZACIONAL ESTRATÉGICO

- Abrange um grupo determinado ou inderteminado de empregados
  - ✓ Política empresarial para obtenção de metas e resultados
  - ✓ Manipulação pelo medo
  - ✓ Incentivo da competividade
  - ✓ Programas de qualidade total



Funcionário	Idas ao banheiro
Fulana	5
Ciclana	9
Beltrana	3

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

- Sequestro da subjetividade dos trabalhadores
- Anuência a regras e/ou condutas implícitas ou explícitas da organização
- Cumprimento de metas
- Controle do tempo de uso do banheiro
- Obrigatoriedade da prática de atos ou condutas ilícitas
- Sonegação de direitos

- (ARAÚJO, Adriane Reis. **Assédio Moral Organizacional**. Revista do TST, vol.73, n.2, Brasília, 2007)

ESCALA DE GRAVIDEZES

- Empresa da área de telemarketing
- Brasil Center Comunicações Ltda.
- Regras foram enviadas para o email das empregadas:

  - As mulheres que não eram casadas não podiam entrar na fila, ou seja, não podiam engravidar
  - Quem já tinha um filho ia para o fim da fila
  - Quem queria engravidar precisava avisar com seis meses
  - Estabelecia-se por ordem de chegada
  - Quem engravidasse iria para o final da fila

- **Condenação no TST** (Processo TST - RR - 755-28.2010.5.03.0143, Ac. 7ª T., Rel. Min. Vieira de Melo Filho, J. 10/9/2014, DEJT 19/9/2014).

ASSÉDIO MORAL ELETRÔNICO/ TELEASSÉDIO/CIBERBULLING

Programa “ilha sem papel”

“Trata-se de programa de computador, criado pela empresa de comunicações reclamada para possibilitar o controle diário da produtividade e cumprimento de metas de cada empregado, por parte do supervisor. Ao longo do dia, os trabalhadores vão recebendo mensagens, na tela de seus computadores. Caso as metas estejam sendo cumpridas, recebem elogios. Caso contrário, em vez de expressões de louvor, os empregados recebem ofensas, sendo chamados de 'perdedores da ilha', 'burros' e 'incompetentes” (Site do TRT da 3ª Região, 26/11/2012).

ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

Dano moral

- Violação dos direitos da personalidade (honra, imagem, integridade física e psíquica, dor, sentimento de diminuição valorativa)

Assédio moral

- Série de atos e condutas abusivas contra a dignidade e a personalidade do indivíduo com vistas à exclusão do emprego ou do meio ambiente do trabalho
- Danos morais e materiais

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

- CLT. "*Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*
  - *a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, ou contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato de trabalho;*
  - *b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*
  - *(...)*
  - *d) não cumprir o empregador com as suas obrigações do contrato;*
  - *e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele u pessoas da sua família ato lesivo da honra e boa fama"*

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Rescisão indireta (art. 483 da CLT)

Dano moral

Art. 5º, V e X, da CF/88

Art. 186 do CCB

Art. 187 do CCB – Exercício abusivo do direito

Diferenças com o assédio moral

Danos materiais

Responsabilidade objetiva do empregador

Art. 932 e 933 CCB

"Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;"