

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Thereza Cristina Carneiro G. Bezerra Silva

27.6.2013

Previsão Legal do Assédio Moral

- Não existe lei específica que defina o Assédio Moral e/ou imponha pena ao agressor
- Artigo 1º, III, da CF, princípio fundamental da dignidade da pessoa humana
- Artigo 5º, da CF, garante a proteção de direitos fundamentais – ambiente de trabalho sadio
- Artigo 186, do Código Civil, descreve o dano moral como ato ilícito.

O que é Assédio Moral?

- *"Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho"* - Marie-France Hirigoyen,

Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner, 2006, p. 65.

- *"Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão"* - Heinz Leymann, Leyman 2000a.

Definição pelos Tribunais Trabalhistas

- Elementos caracterizadores do assédio moral:

1. Conduta repetitiva

2. Degradação do ambiente de trabalho

3. Agressão psíquica e

4. Ofensas

Conduta Repetitiva

▪ *"responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela **atitude insistente** e pela **ação reiterada**, por **período prolongado**, com **ataques repetidos**, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental"* - Paulo Peli, *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*, 2006, p. 27.

21263533 - **ASSÉDIO MORAL**. NÃO CARACTERIZAÇÃO. MERO DISSABOR COMUM AO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela **prática constante** de atos que visem atingir o trabalhador no seu âmbito psicológico. Trata-se de **conduta abusiva reiterada** praticada pelo empregador que expõe o empregado a situações incômodas e humilhantes, com vistas a atingir o trabalhador em sua dignidade e integridade psíquica. [...]. (TRT 2ª R.; RO 0002922-88.2011.5.02.0085; Ac. 2013/0653920; Décima Sétima Turma; Relª Desª Fed. Riva Fainberg Rosenthal; DJESP 24/06/2013)

Degradação do Ambiente de Trabalho

▪ *"A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, haja vista que deliberadamente **degradam o ambiente de trabalho**, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho, atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados."* - Maria Aparecida Alkimin, *Assédio Moral na Relação de Emprego*, 2006, p. 68/69

INDENIZAÇÃO – **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO** – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À **DIGNIDADE DO TRABALHADOR** – PERTINÊNCIA. [...]. Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente **degrada e cria um ambiente insuportável no trabalho** ao expor funcionária propositalmente aos demais funcionários; ao retirá-la de seu setor sem prévia consulta do Conselho Curador; ao colocá-la, adiante, em setor diverso do qual operava e sem condições adequadas de trabalho; [...]; obviamente causa **pressão psicológica, constrangimento e intimidação à funcionária**. [...]. Assim, deve a reclamada arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função de odioso assédio moral à reclamante. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT-15 - RO: 10843 SP 010843/2011, Relator: José Antonio Pancotti, 04/03/2011)

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Agressão Psíquica

- *"Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de **natureza psicológica**, que **atenta contra a dignidade psíquica**, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à **integridade psíquica**, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções"* - Sônia A. C. Mascaro Nascimento, Ibid, p. 103.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO. O assédio moral, para ser caracterizado, pressupõe **agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica** do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado, sendo essa a hipótese dos autos. Na fixação do quantum indenizatório, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade devem se fazer presentes, de modo que o valor fixado não seja tão alto a ponto de constituir fonte de enriquecimento ilícito ao trabalhador, e nem tão ínfimo para que não surta o efeito punitivo do ofensor. Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-16, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, 05/10/2011).

Ofensas

▪ “Assédio moral é uma **atitude desumana, violenta e sem ética**, e pode ocasionar desordens emocionais, atingir a dignidade e a identidade da pessoa, alterar valores, causar danos psíquicos, interferindo negativamente na saúde e na qualidade de vida da vítima. Chamar um funcionário de **burro, incompetente, tartaruga, entre tantas outras denominações, para impor autoridade**, e o pior, perante outros colegas, é uma **prática maldosa**, porque faz com que o trabalhador competente se sinta como se não fosse apto para a função” - Vianeia Altafin, diretora da Inthebra Talentos Humanos.

ASSÉDIO MORAL. Entende-se por conduta abusiva impingir ao assediado **pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos**, etc, causando situações de degradação das condições de trabalho, com ameaças de demissão, sobrecarga de trabalho, **desmoralização perante os colegas**, falta de reconhecimento e desprezo pelos esforços do empregado, de modo a conduzi-lo ao comportamento almejado pelo assediador. [...]. (TRT-10 - RO: 1283200800110004 DF 01283-2008-001-10-00-4 , Relator: Desembargador Braz Henrique de Oliveira, Data de Julgamento: 02/06/2009, 3ª Turma, 12/06/2009)

Assédio Moral

- **Conclusão:** O conceito de assédio moral pode ser resumido como a perseguição através de condutas reiteradas do agressor em relação à vítima e que, abusando emocionalmente, busca fragilizar ou até mesmo prejudicá-la no ambiente de trabalho. Além da degradação do ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocasionar doenças decorrentes do stress vivido pela vítima e, conseqüentemente, diminuir a produtividade em geral.

Tipos de Assédio Moral

- **Assédio Moral Vertical**

1. Assédio Moral Vertical Descendente - quando praticado pelo hierarquicamente superior visando atingir o seu subordinado.

2. Assédio Moral Vertical Ascendente - quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, é bem mais rara de ocorrer.

*“É a cumplicidade de todo um grupo **para se livrar de um superior hierárquico** que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso” – Marie France Hirigoyen , Hirigoyen, 2002, p. 116.*

Tipos de Assédio Moral

- **Assédio Moral Horizontal**

O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no **mesmo nível hierárquico**. Os agressores são os próprio pares.

Existem os mais variados motivos para esse tipo de assédio: busca de uma promoção, intolerância religiosa, racial, ética, política, discriminação sexual, dentre outros. Lembra a figura do **Bullying** (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral).

"E o que se tem notado é que as empresas observam esse tipo de assédio e se mantêm inertes acreditando que esse tipo de assédio estimula a produtividade. Mas se esquecem que a empresa também terá responsabilidade pelo ocorrido, na medida em que o assédio persiste em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna." - Luciana Santos Trindade Capelari, <<http://www.ambito-juridico.com.br>> acesso em junho de 2013.

Assédio Moral – Aspectos práticos

- **Isolamento:** recusar-se a conversar com empregados subordinados, ignorar a presença do empregado, dirigindo a palavra apenas a seus colegas de trabalho.
- **Degradação das Condições de Trabalho:** deixar empregado sem trabalho ou atribuição, mandar empregado capacitado realizar trabalhos de menor importância ao invés de exercer as atividades para as quais foi contratado.
- **Ofensas à dignidade:** fazer brincadeiras sobre as características físicas de um empregado, gritar com empregados ao fornecê-los instruções visando ofendê-los, ameaçar empregados de dispensa sem motivos.
- **Cumprimento de Metas:** Punição ou ridicularização do empregado por não atingir metas.

Consequências do Assédio Moral

- **Consequências do assédio moral para o Empregado (vítima):**

Dano físico: tontura, insônia ou sonolência excessiva, dor generalizada, distúrbio digestivo, dispnéia, entre outros.

Dano psicológico: tristeza, ansiedade, insegurança, crises de choro e depressão, entre outros.

- **Doença Ocupacional** – Havendo nexo de causalidade com o trabalho, pode ser reconhecido como doença profissional, com consequências previdenciárias e trabalhistas.

- Anexo II, lista B, Decreto 3.048/99 (grupo V CID 10).

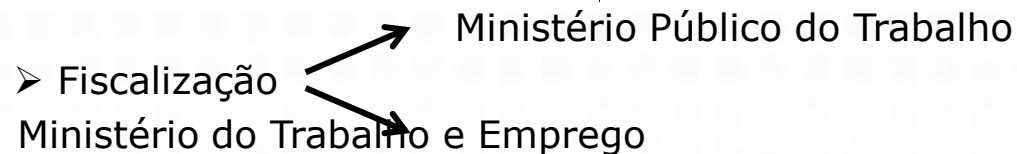
Consequências do Assédio Moral

- **Consequências do assédio moral para a Empresa:**

Esfera Judicial

- Reclamações Trabalhistas – rescisão indireta do contrato de trabalho e pedido de indenização por danos morais
- Ações Coletivas Trabalhistas
 - ➔ proposta por Sindicatos
 - ➔ proposta pelo Ministério Público do Trabalho
- **Fixação do valor da indenização** – Considera não só os transtornos decorrentes do fato danoso, mas a repercussão na vida do empregado, o grau de culpabilidade do empregador, a capacidade econômica do agressor e, muitas vezes, a finalidade punitiva.

Esfera Administrativa



- **MPT:** investigação – Negociação de Termo de Ajustamento de Conduta (“TAC”) ou ajuizamento de Ação Civil Pública
- **MTE:** investigação – Imposição de multa administrativa

Fundamentação

Humilhação



Viola o princípio da **dignidade** da pessoa humana



Grupo de valores morais e éticos inerentes a um indivíduo

O que não é considerado Assédio Moral?

- **Situações eventuais:** comportamento isolado ou eventual de humilhação. Embora não seja assédio moral, pode produzir um dano moral.
- **Exigências profissionais:** não configura assédio moral as cobranças profissionais razoáveis, as críticas e avaliações. Atitudes pautadas pelo respeito.
- **Conflitos:** algumas situações podem gerar conflitos, mas não se caracterizam assédio moral, como transferências de postos de trabalho, remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções, ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais.
- **Más condições de trabalho:** trabalhar em espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é assédio moral, ao menos que seja uma forma de desmerecer o empregado frente aos demais.

Banalização

- O número de ações trabalhistas discutindo assédio moral tem crescido desordenadamente.
- Assédio moral não se confunde com possíveis conflitos profissionais, dissabores da vida, excesso de trabalho, exigências de metas, falta de segurança, desde que tais situações não estejam associadas a outros comportamentos que, conjuntamente, possam configurar o assédio moral.

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. MERO DISSABOR COMUM AO AMBIENTE DE TRABALHO.

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prática constante de atos que visem atingir o trabalhador no seu âmbito psicológico. Trata-se de conduta abusiva reiterada praticada pelo empregador que expõe o empregado a situações incômodas e humilhantes, com vistas a atingir o trabalhador em sua dignidade e integridade psíquica. O fato de o empregado sentir-se ofendido em sua honra e dignidade não implica dizer que os fatos praticados pelo empregador, tidos pelo empregado como ensejadores de seu dissabor, sejam ilícitos. Há que se diferir o dano moral do mero dissabor a fim de se coibir injustiças. O instituto da reparação do dano decorrente de assédio moral não se presta a indenizar pequenos aborrecimentos e contrariedades comuns ao ambiente de trabalho. Mero aborrecimento, dissabor, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral. (TRT 2ª R.; RO 0002922-08.2011.5.02.0085; Ac. 2013/0653920; Décima Sétima Turma; Relª Desª Fed. Riva Fainberg Rosenthal; DJESP 24/06/2013)

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Obrigada!

Thereza Cristina Carneiro G. Bezerra Silva

tel.: (55 11) 3247 8771
cel.: (55 11) 98674 3965
tcarneiro@pn.com.br

PINHEIRONETO

ADVOGADOS

São Paulo

R. Hungria, 1.100

01455-906

São Paulo . SP

t. +55 (11) 3247 8400

f. +55 (11) 3247 8600

Brasil

Rio de Janeiro

Rua Humaitá, 275 . 16º andar

22261-005

Rio de Janeiro . RJ

t. +55 (21) 2506 1600

f. +55 (21) 2506 1660

Brasil

Brasília

SAFS, Quadra 2 . Bloco B

Ed. Via Office . 3º andar

70070-600 . Brasília . DF

t. +55 (61) 3312 9400

f. +55 (61) 3312 9444

Brasil