



CRIVELARI
PADOVEZE
ADVOCACIA EMPRESARIAL

CARTILHA SOBRE ASSEDIO MORAL (DISCRIMINAÇÃO) NO AMBIENTE DE TRABALHO

Organizador: *José Ademir Crivelari*
Novembro de 2019

CRIVELARI
PADOVEZE
ADVOCACIA EMPRESARIAL

Principais fundamentos jurídicos (supra nacionais)

Declaração Universal dos Direitos Humanos (10/12/1948) da ONU:

Artigo II trata da promoção dos direitos e liberdades de toda pessoa humana.

No sentido de erradicar distinção de qualquer espécie: seja em razão de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Convenção 111 (05/07/1958) da OIT (ONU):

Artigo 1º cuida da extirpação da discriminação no ambiente de trabalho.

Discriminação no ambiente de trabalho:

- distinção
- exclusão
- preferência

Com efeito de:

- Anular ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento

Fundada em:

- raça
- cor
- sexo
- religião
- opinião política
- ascendência nacional
- origem social
- outras formas de discriminação

Principais fundamentos jurídicos (nacionais)

Constituição Federal (1988).

Art. 1º, III: Dignidade da pessoa humana: Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Art. 3º, IV: Objetivo do Estado: Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º, X: São direitos invioláveis: A intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Assegura: Direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Art. 7º, XXX: Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Consolidação da leis do Trabalho CLT (Dec. Lei 5452/01/05/1943):

Art. 3º, §único –Proíbe distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 5º: Todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Principais fundamentos jurídicos (nacionais)

Outros fundamentos:

- **Lei 10.224/01 (Assédio sexual)**
- **PL no Congresso Nacional**
- **Equiparação do Assédio Moral à acidente de trabalho**
- **Tipificação do Assédio Moral em Crime**

LEIS ESPARSAS:

Lei 1163/2000: Assédio moral por servidor público municipal –Iracemápolis/SP.

Lei 9.029/1995: Proibição de práticas discriminatórias para acesso ao emprego ou manutenção dele.

Lei 7.716/89 : Crime de racismo. Etc.

Assédio moral no trabalho

Conceito:

Toda e qualquer conduta com certa frequência (por meio de palavras, gestos ou atitudes) que possa provocar dano à personalidade (integridade física, psíquica ou profissional) da pessoa humana no trabalho ou em decorrência dele.

Considerações:

- **Conceito em construção**
- **Questão de cultura (valores morais)**
- **Relativização de comportamentos**
- **Limitação do poder diretivo do empregador**

O assédio moral pode ocorrer:

- Do superior (chefe) em relação a(os) subordinado(s) (caso mais frequente)
- De colega(s) de trabalho em relação a outro(s) colega(s)
- Do(s) subordinado(s) em relação ao(s) superior(es) (situação menos frequente).

Tipos de assédio moral no trabalho:

- **Tratamento desumano ou desrespeitoso:**

Falar alto; Fazer críticas em público; Brincadeiras de mau gosto; Agredir fisicamente; Ignorar com frequência; Provocar isolamento; Constantes transferências; Etc.

- **Excessiva exigência de resultados:**

Estipulação de metas de difícil alcance; Longa jornada de trabalho; Falta de descansos necessários; Trabalhos urgentes sem necessidade; Impor horários injustificados; Sobrecarga de tarefas; Etc.

- **Propósito de prejudicar:**

Atribuir erros inexistentes; Bloquear andamento do trabalho alheio; Dar instruções imprecisas ou confusas; Não atribuir tarefas; Soltar boatos maldosos sobre a vida profissional ou pessoal; Calúnia ou difamação; Insinuação de problemas mentais ou familiares; Retirar instrumentos e meios de trabalho; Etc.

- **Assédio sexual**

- **Etc.**

Estratégias do agressor

- Isolar a vítima do grupo (até intimidando os demais a corresponderem com essa atitude).
- Impedir que a vítima se expresse (muitas vezes não explica o porquê).
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima frente aos outros.
- Responsabilizar publicamente a vítima (podendo os comentários chegar ao espaço familiar).
- Desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima que vai gradativamente perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima desencadeando ou agravando doenças pré existentes.
- Livrar-se da vítima que é forçada a pedir demissão ou demitida por desânimo, insubordinação, etc.
- Impor ao coletivo sua autoridade (inclusive para maior produtividade).
- Outras.

Assédio sexual

O assédio sexual é uma espécie de assédio moral.

Pela Lei 10.224/01, desde 15/05/2001 o assédio sexual é considerado crime nos termos do art. 216-A do Código Penal Brasileiro (Dec.-Lei 2.848/40 –c/alter.: Lei 7.209/84):

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 a 2 anos.

Obs.: Antes era tido como delito de menor potencial ofensivo (crimes contra bons costumes, constrangimento ilegal, etc.)

A literatura sobre o assunto trata de dois tipos de assédio sexual:

Por chantagem: É o tipo criminal acima mencionado (art. 216-A da Lei 10.224/01).

Por intimidação (ou assédio moral comum): Criação de circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, envolvendo a questão da sexualidade, de forma não tipificada pela lei.

(Ex.: Assédio sexual por colega de trabalho).

Responsabilidade do empregador (assédio moral em geral):

CIVIL:

Assédio moral cometido pelo próprio empregador:

Art. 186 CC: Pelo ato ilícito. Art. 187 CC: Pelo abuso de direito. Art. 927 CC: Obrigação de Indenização.

Assédio moral cometido por preposto:

Art. 932 CC (III): Empregador responde pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho.

Art. 933 CC: Responsabilidade do empregador sem culpa.

Súmula 341 do STF: culpa in eligendo e in vigilando.

Responsabilidade do empregador (assédio moral em geral):

CRIMINAL:

Assédio sexual (tipo penal) cometido pelo empregador:

Ele próprio responde nos termos da Lei 10.224/2001.

Além da reparação civil (art. 927 CC)

Assédio sexual (tipo penal) cometido pelo preposto:

Empregador não responde pelo delito, a não ser que dele tenha participado (por ação ou por omissão)

Empregador responde pela reparação civil (art. 927 CC)

Outros Crimes (mesma situação)

Responsabilidade do empregado (assédio moral em geral):

CIVIL:

Assédio moral cometido pelo empregado:

Art. 933 CC: Em regresso, empregador pode exigir que empregado pague a indenização.

CRIMINAL:

Assédio sexual tipificado -Lei 10.224/2001.

Outros crimes.

TRABALHISTA:

CLT: Penalidades disciplinares: Advertência / Suspensão / Demissão por justa causa.

Consequências:

Para o empregador (empresa):

Administrativa (infração / autuação / multa)

Civil (indenização)

Trabalhista (rescisão indireta / afastamento do trabalho / estabilidade / indenização)

Criminal (assédio sexual, crime contra a organização do trabalho / constrangimento ilegal, periclitamento, etc.)

Produtividade (queda de quantidade e qualidade de produção)

Social (imagem da empresa na sociedade), etc.

Consequências:

Para o empregado agente do assédio:

Penas disciplinares (advertência / suspensão / justa causa)

Ação de regresso (reparação)

Criminal (assédio sexual tipificado / demais casos)

Familiar

Social, etc.

Para o empregado vítima do assédio:

Depressão (Burnout), angústia, estresse, mal estar físico e mental

Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho.

Crise de competência, diminuição da capacidade de trabalho

Isolamento, tristeza, dificuldade de relacionamento com outras pessoas

Sentimentos ruins, familiar, social, etc.

Alguns parâmetros jurisprudenciais:

Responsabilidade subjetiva (onus da prova do autor da ação)

culpa / dano / nexo causal

Responsabilidade objetiva do empregador em relação ao preposto

Indenizações individuais em torno de 10 à 30 mil reais

Exemplos de casos:

Ação coletiva

Ação cível pública pelo mpt

EMPRESA DO RAMO DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Falta de intervalo intrajornada

Danos morais coletivos

Indenização de R\$ 1,5 milhão revertida para o FAT

EMPRESA DO RAMO DE COMÉRCIO DE
ELETRODOMÉSTICOS

Jornada excessiva de trabalho

Danos morais coletivos

Indenização de R\$ 500 mil revertida para o FAT

Exemplos de casos: ações individuais:

Caracterização de Assédio Moral:

- Metalúrgica -Técnico de segurança do trabalho - Porteiro de banheiro - TRT3^a
Indenização: R\$ 6.000,00
- Empresa de material de construção -Empregada "Delícia" TRT15^a - Indenização R\$ 15.000,00
- Empresa de eletrodomésticos - chefe "vai ter que rebolar " - Indenização R\$ 154.000,00
- Imobiliária -Empregada Magda - Indenização R\$ 25.000,00
- Venda de Cosméticos -Tapinha não dói? - Indenização de R\$ 150.000,00
- Comércio de Frutas -Velho mensalão - Indenização: R\$ 10.000,00

Exemplos de casos: ações individuais:

Não caracterização de Assédio Moral:

- Revista de empregado justificada (indústria de joias)
- Galanteio por colega de trabalho, caso isolado
- Uso justificado de câmera em local de trabalho
- Presença do superior próximo ao subordinado

Alguns dados estatísticos:

USA: 16,8 % dos trabalhadores já foram assediados no trabalho

Brasil: 42% dos trabalhadores dizem ter sofrido assédio no trabalho (dentre eles: 65% mulheres)

Suécia: 15% dos suicídios são por causa de assédio no trabalho

Fonte: Cartilha SINEDUC.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL (780 trabalhadores entrevistados):

Mulheres: 100% crise de choro. 80% sentimento de inutilidade.

Homens: 100% sede de vingança. 100% ideia de suicídio

63% dos homens e 5% das mulheres passaram a beber

30% das mulheres acham que elas são culpadas

20% das mulheres entendem que o assédio sexual é impossível de ser controlado (inst. masculino)

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo. Fapesp; PUC.

O que fazer?

Como o(a) empregado(a) assediado(a) pode agir:

- Resistir (anotar detalhes, dia, hora, local, das humilhações sofridas)
- Dar visibilidade ao caso (colegas, testemunhas, outras vítimas)
- Evitar conversas com o agressor (sem testemunhas)
- Exigir por escrito explicações do ato agressor
- Procurar apoio no RH, Sindicato, Jurídico, MTE, MP, JT, etc.
- Amparar-se na família (solidariedade ajudam a restabelecer auto estima).
- Buscar reparação se for o caso.

O que fazer?

Como o empregador pode agir:

De forma preventiva:

Realizar (ou participar de) políticas, eventos, cursos, treinamentos, palestras, reuniões, etc., no sentido de promover no ambiente de trabalho:

- a) A propagação de bons procedimentos.
- b) A erradicação de todo tipo de conduta que possa resultar em sua degradação.

Elaborar cartilha / manual / normas, etc., sobre o assunto para os colaboradores.

O que fazer?

De forma corretiva:

Diagnosticar o assédio / identificar o assediador / avaliar a situação / buscar modificar a situação / tomar medidas disciplinares se necessário.

Penalidades:

Advertência (verbal / escrita)

Suspensão (1 dia / 2 dias / 3 dias)

Dispensa por justa causa

Art. 482 da CLT: alínea "b": incontinência de conduta ou mau procedimento;
"j": ato lesivo da honra ou boa fama.

Encaminhar o caso para o Setor Recursos Humanos

Consultar o Departamento Jurídico (da empresa ou do sindicato patronal)

Contar com realização de eventos e debates sobre o assunto em todos os meios sociais.

Objetivo / conclusão:

Atender os ditames das políticas, diretrizes e normas que tratam do assunto, no sentido de desarraigar toda espécie de discriminação do meio social.

Promover a vida e o crescimento pessoal e profissional das pessoas, de um modo geral, sobretudo no ambiente de trabalho.

Tornar os ambientes de trabalho:

- Produtivos (objetivo maior)
- Saudáveis (de respeito / prazeroso / promissor)
- Que sejam ambientes bons para todos de um modo geral.

Empresa / diretores / empregados / todos os demais colaboradores e envolvidos

CRIVELARI
PADOVEZE
ADVOCACIA EMPRESARIAL

www.crivelaripadoveze.adv.br