

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Professora:
DRA. PATRÍCIA THEREZINHA DE
TOLEDO**

Conceito

Conforme citado pela jurista Dra. Adriana Calvo, o conceito de Assédio Moral é o seguinte:

- O Assédio Moral é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Marie France

- O termo “assédio” advém do verbo “assediar” que significa “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar.
- O termo “moral” compreende um aspecto filosófico, ligado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulam a conduta da sociedade.

Classificação

O assédio moral ou mobbing pode ser de natureza:

Vertical descendente. A violência parte do chefe ou superior hierárquico

Horizontal. A violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico

Vertical Ascendente. A violência é praticada pelo grupo de empregados contra um chefe

Comportamentos de Assédio Moral

- Quais são os atos que tipificam assédio moral?
- Uma simples brincadeira entre colegas de trabalho pode caracterizar assédio moral?
- Uma exagerada cobrança de metas por parte gestor pode caracterizar assédio moral?
- É necessária uma verdadeira perseguição à vítima?

Exemplos práticos de Assédio Moral

A doutrina indica um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização.

- Confiar tarefas inúteis ou degradantes
- Desqualificação ou críticas em público
- Isolamento ou inatividade forçada
- Ameaças explícitas ou veladas
- Exploração de fragilidades psíquicas e físicas
- Limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador

- Atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar
- Trabalho superior às forças do empregado
- Sugestão para pedido de demissão
- Ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas
- Controle de tempo no banheiro

Assédio Moral Organizacional

Conceito

Adriane Reis de Oliveira, procuradora do Ministério Público do Trabalho, defendeu sua tese de mestrado na PUC/SP sobre o tema e utilizou a terminologia de assédio moral organizacional.

A autora define este fenômeno como:

“o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercício de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

Assédio Moral na Reclamatória Trabalhista

1) Propositura → **Petição Inicial.**
Tarifação do Dano Extrapatrimonial. Artigos 223-A a 223-G da CLT.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no §1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Ação Direta de Inconstitucionalidade. A ADI 6069 está apensada à ADI 5870. Relator MINISTRO Gilmar Mendes.

Art. 818. O ônus da prova incumbe: ***(Artigo alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)***

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Assédio Moral na Reclamatória Trabalhista

1) Propositura → Petição Inicial

2) Prova do Assédio Moral → artigo 818 da CLT

Art. 818. O ônus da prova incumbe: **(Artigo alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)**

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

3) Prova Pericial: Quesitos

ao Laudo Pericial

Impugnação

4) Audiência:

das partes

Interrogatório e Prova
Testemunhal

Conclusão

Bibliografia

CALVO, ADRIANA. “O Direito Fundamental à Saúde Mental no Ambiente de Trabalho”, Editora LTr, 1ª Edição.