



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



Assédio Moral e Assédio Sexual na Aprendizagem Profissional

Matheus Florencio Rodrigues

Assessor Jurídico do INAMARE

www.inamare.org.br

Fone: (44) 3026-4233

Juliana Patricia Sato

Assessora Jurídica do MPT

ASSÉDIO

Segundo o dicionário Houaiss, "assédio" é:

"Insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém"

E "assediar" é:

"Perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar"



ASSÉDIO MORAL



ASSÉDIO MORAL

➤ CONCEITO:

“...o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.”

➤ (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 8ª ed. Método, São Paulo: 2013. p. 918).

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, pode ser exemplificado nas seguintes situações:

- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a)
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações
- Desmoralizar publicamente
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador



TRT-PR-03-05-2013 CONDOTA DESIDIOSA DO RECLAMANTE. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL POR PARTE DA EMPREGADORA INJUSTIFICÁVEL. CONDOTA QUE EXCEDE O PODER DIRETIVO. O Reclamante não tinha apreço pelo emprego; faltava reiteradamente, ora apresentando atestado, ora nada justificando; apresentava baixa produtividade, não atingindo as metas razoáveis impostas - porque "facilmente" atingidas pelos demais, mesmo com as mudanças de carteira. Assim, é lógico que a Reclamada estava descontente com a conduta desleixada do Reclamante e com a sua baixa produtividade, sendo-lhe conveniente que "pedisse a conta", pois as faltas ao emprego, além de lhe desagradarem, acabavam por sobrecarregar as demais equipes. Entretanto, **a Reclamada, dentro do poder diretivo que possuía, poderia adverti-lo, suspendê-lo ou rescindir o contrato por injusta ou justa causa (observando-se, quando a esta, os pressupostos doutrinários). Não poderia, porém, em hipótese alguma, destrata-lo, isolá-lo, constrangê-lo e expô-lo ao ridículo perante os demais.** As condutas narradas pelas testemunhas trazidas a convite do Reclamante, são graves (questionando, como visto, inclusive a orientação sexual do Reclamante) e pela sua reiteração, amoldam-se, perfeitamente, à definição de assédio moral proposta pela doutrina, a saber: uma conduta abusiva praticada pelo empregador ou superior hierárquico do empregado, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Não se confundem, por isso, com o "mero dissabor" ou desentendimento. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. (TRT-PR-17969-2012-084-09-00-6-ACO-15767-2013 - 7A. TURMA, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DEJT em 03-05-2013)

Não caracteriza assédio moral:

- » Situação eventual de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento;
- » Cobranças inerentes à atividade, críticas construtivas, avaliações do trabalho realizadas de forma não vexatória
- » Más condições de trabalho na empresa, por si só.



ASSÉDIO SEXUAL



ASSÉDIO SEXUAL

➤ CONCEITO:

“...toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.”

(PAMPLONA FILHO, Rodolfo *in* CASSAR, Vólia Bomfim. *Op cit*, p. 920)

*obs.: Não se trata de paquera, namoro, um convite para sair efetuada entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado. Essas condutas, por si só, não ensejam o assédio.

» EXEMPLO DE ASSÉDIO SEXUAL

- » TRT-PR-01-02-2005 DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL E OFENSA. Comete dano moral e sujeita-se à indenização, o empregador que tolera que prepostos seus cometam à pessoa da empregada assédio sexual e ofensa. **A autora foi vítima da lascívia de superior hierárquico, que se utilizava de linguagem chula e imprópria.** Além disso, sendo a reclamante portadora de leucemia e submetida a julgamento moral negativo sobre a sua personalidade extrovertida, foi associada indevidamente a uma personagem de novela televisiva (prostituta), atribuindo-se-lhe o apelido de Capitu cancerosa. A omissão do empregador em reprimir esses eventos implica sua responsabilização. (TRT-PR-07654-2002-015-09-00-4-ACO-02449-2005, Relator: CELIO HORST WALDRAFF, Publicado no DJPR em 01-02-2005)



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO CONTRATO DE TRABALHO

a) Rescisão indireta

- » O empregado vítima do assédio poderá pleitear a ocorrência da rescisão indireta na Justiça do Trabalho.

b) Dano moral

- » Poderá o empregado pleitear indenização pecuniária pelo assédio sofrido na empresa.

c) Responsabilização criminal no caso de assédio sexual (art. 216-A, CP)

- » ART. 216-A, Código Penal, introduzido pela Lei n. 10.224/2001: *"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.

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.



d) Demissão por justa causa (caso de assédio praticado por empregado)

- » A Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual ou moral cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

e) Ressarcimento dos valores gastos em indenização pela empresa

- » TRT-PR-30-05-2008 DESCONTO EFETUADO NA RESCISÃO. DANO CAUSADO PELO EMPREGADO CONSISTENTE EM CONDENAÇÃO JUDICIAL POR ATO ILÍCITO (ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO). Fatos apurados durante a instrução processual em ação de indenização demonstraram que o Autor praticou atos corporificadores de assédio sexual, fato que determinou a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização na importância de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). **Havendo previsão no contrato de trabalho de possibilidade de efetuar descontos no salário em decorrência de prejuízos causados pelo empregado e demonstrado que o Autor, deliberadamente, praticou ato danoso, deve arcar com o pagamento do "quantum" que resultou de sua prática ilícita** (art. 462, § 1º, da CLT). Reiteradamente as Cortes Trabalhistas vêm se deparando com ações de danos morais onde os empregadores são alertados quanto à necessidade de medidas rigorosas para coibir atitudes dessa espécie, como, aliás, ficou assentado na sentença da AIND 00031/2006. **Portanto, inviável, diante de ato recomendado pelo Judiciário, dizer que este foi abusivo. Recurso do Reclamante a que se nega provimento, mantendo-se a r. sentença que declarou lícito o desconto, na rescisão, do valor a que foi condenada a Ré na ação de indenização.** (TRT-PR-01322-2007-094-09-00-2-ACO-17751-2008 - 1A. TURMA, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DJPR em 30-05-2008).

ASSÉDIO MORAL ≠ DANO MORAL

O assédio moral não deve ser confundido com o dano moral.

A indenização em dano moral é o dever de indenizar o dano causado a direitos personalíssimos de outrem (e.g. honra, privacidade, liberdade, intimidade). Ou seja, é o direito de receber indenização por um **“dano que não possui repercussão patrimonial”**

(RODRIGUES, Silvio. Direito Civil, vol. 4. Saraiva, São Paulo: 2003. p. 189).

O pagamento de dano moral, assim, não importa no reconhecimento da ocorrência de assédio moral. Por outro lado, a constatação do assédio ensejaria o pagamento de dano moral.



Agradecemos a atenção

Matheus Florencio Rodrigues

Assessor Jurídico do



Juliana Patricia Sato

Assessora Jurídica do MPT

www.inamare.org.br

instituto.inamare@gmail.com

Fone: (44) 3026-4233

