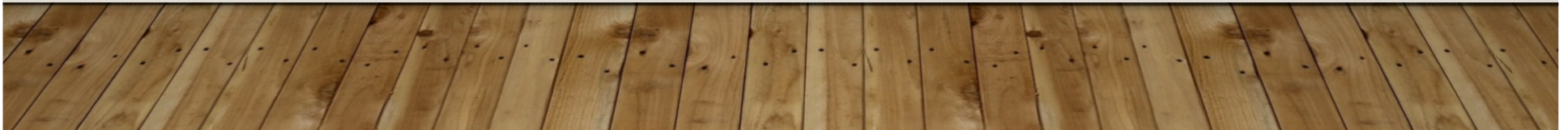


# ASSEDIO MORAL, DISCRIMINAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA

---

ADRIANE REIS DE ARAUJO

PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO – MPT/SP



# ASSÉDIO MORAL X DISCRIMINAÇÃO (ODIOSA)

---

- **DANO MORAL - DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO POR SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL - OFENSAS REITERADAS PRATICADAS POR COLEGAS - DEVER DE VIGILÂNCIA DO EMPREGADOR - DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO.** Haja vista que o empregador é titular do poder diretivo e assim assume posição hierarquicamente superior, cabe a ele fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho digno e sadio, resguardando a dignidade de todos os seus empregados dentro dele e assumindo a responsabilidade pela omissão daqueles escolhidos para desempenhar essa fiscalização. (TRT 2-00029611320115020012, Data de publicação: 28/02/2014)
- **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ASSÉDIO MORAL – COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS – COMPRA DE PRODUTOS E ALCUNHA DE APELIDOS PEJORATIVOS - DANOS MORAIS – CONFIGURAÇÃO.** Diante do contexto fático-probatório delineado no acórdão regional, (...), a reclamada promovia, regularmente, excessiva pressão para o cumprimento das metas, inclusive mediante a adoção de práticas possibilitando a compra de produtos pelos vendedores para cumprimento de metas e atribuição de apelidos pejorativos aos empregados que não alcançavam o seu intento. Tais condutas praticadas pela reclamada demonstram abuso do poder diretivo do empregador e se afiguram como práticas com o condão ensejar a reparação por dano moral nos moldes fixados na decisão impugnada. Agravo de instrumento desprovido. (TST-AIRR - 257400-15.2009.5.15.0071, 7ª Turma, 19.02.2016 )

# DISCRIMINAÇÃO

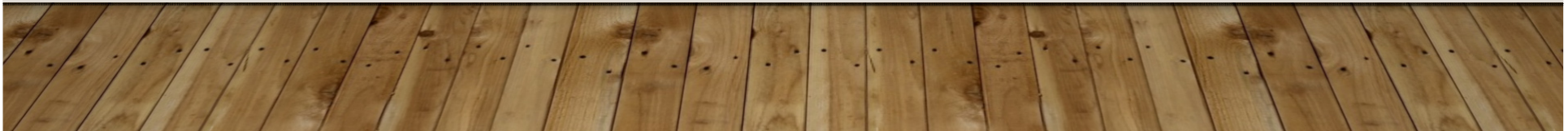
---

Conceito, classificação e teoria do impacto adverso

# DISCRIMINAÇÃO

---

- . Discriminação compreende:
  - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
  - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
- 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
- 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.



# LEGISLAÇÃO

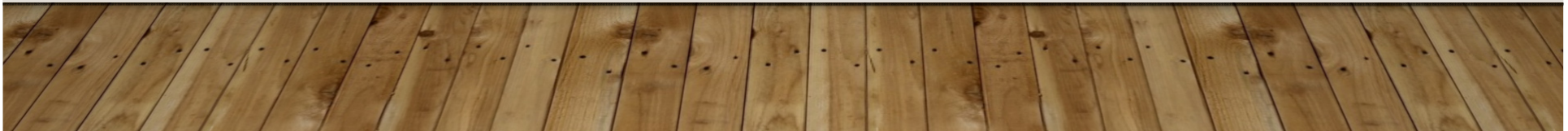
---

- CR: Art. 5º, caput e I, art. 7º, XXX, XXXII, XXXIV,
- Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência
- Convenção 111 da OIT – Decreto 62150/68
- Lei 7716/89 – crimes raciais
- Lei 9029/95 – Lei que trata das práticas discriminatórias contra a mulher

# CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

---

- 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
  - a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
  - b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, **além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;**



# DISCRIMINAÇÃO – CLASSIFICAÇÃO

---

## DIRETA

Quando uma pessoa seja, tenha sido ou possa ser **tratada de maneira menos favorável** que outra em situação análoga por conta de motivos religiosos, convicções, deficiências, idade, orientação sexual no âmbito do emprego ou da ocupação.

INTENCIONALIDADE

## INDIRETA

- Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de **desvantagem comparativamente com outras**, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários. A desvantagem pode ser manifestar pela **desproporção** do efeito em grupos diferentes.
- NÃO-INTENCIONALIDADE/RESULTADO
- PROVA ESTATÍSTICA

# TEORIA DO IMPACTO ADVERSO

---

- A) *leading case* - Caso Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz da Corte Europeia de Justiça (13.05.1986); reconheceu como discriminação indireta a restrição dos benefícios contratuais (regime de pensão) aos trabalhadores contratados em determinado tempo mínimo sob o modelo de tempo integral, sendo que a maioria dos trabalhadores a tempo parcial eram mulheres.



# TEORIA DO IMPACTO ADVERSO

---

- Haverá um impacto desproporcional quando uma prática gestada e levada a efeito pelo Estado ou pela iniciativa privada tiver **a potencialidade de, como resultado prático, produzir efeitos adversos a um grupo de pessoas vulneráveis**, atingindo-as em sua esfera de direitos de modo a estiolar a sua situação ou posição social, econômica ou jurídica, **mesmo quando não seja dotada de conteúdo discriminatório explícito ou intenção desigualadora manifesta.**

# TEORIA DO IMPACTO ADVERSO – PRINCIPIO DA PROPORCIONALIDADE

---

- A empresa deve demonstrar que as medidas eleitas são objetivamente justificadas e alheias a qualquer discriminação. Para isso, as medidas devem corresponder a efetiva necessidade da empresa, os meios devem ser idôneos para alcançar o objetivo perseguido e ser necessários para atingir essa finalidade.
- O principio da proporcionalidade requer um equilíbrio entre o efeito discriminador e a necessidade da medida, sendo insuficiente a justificativa de atingir determinados objetivos econômicos.

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

---

Conceito e critérios

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

---

- **Marie-France Hirigoyen:** [...] o assédio moral no trabalho é definido como 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.
- **LEYMAN:** assédio moral é um conflito que degenera.

# CRITÉRIOS

---

- TEMPORAL
- OBJETIVO
- SUBJETIVO
- TELEOLÓGICO
- BIOLÓGICO

# TEMPORAL

---

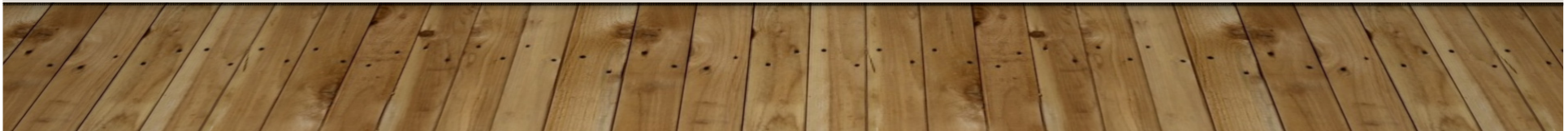
Periodicidade e durabilidade do ato faltoso:

- UMA VEZ POR SEMANA DURANTE 6 MESES (Leyman)
- UM ÚNICO ATO

# OBJETIVO OU MATERIAL

---

- 1) **deterioração proposital das condições de trabalho** (como, por exemplo, retirar a autonomia da vítima; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização das tarefas; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador); atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências; entre outros),
- 2) **isolamento e recusa de comunicação** (exemplificativamente, a vítima é interrompida sistematicamente; superiores hierárquicos e colegas não dialogam com ela; a comunicação é unicamente por escrito; recusa de qualquer contato com a vítima, até mesmo visual),
- 3) **atentado contra a dignidade** (tais como, utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazer gestos de desprezo diante dela como suspiros, olhares desdenhosos, desacreditá-la perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos;) e
- 4) **violência verbal, física ou sexual** (entre as quais, ameaçá-la com violência física, agredi-la fisicamente ainda que de leve, falar com a vítima aos gritos, invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas). (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 108/109).



# CRITÉRIO MATERIAL E NOVAS TECNOLOGIAS

---

- Sistemas informatizados que determinam previamente o procedimento ou de maneira uniforme o tempo para atividades diferentes
- Controle de geolocalização dos trabalhadores dentro e fora da empresa ou *login*. Este controle se agrava com outros dispositivos, exemplo: sistema de alarme.
- Controle desvinculado da atividade ou do tempo de trabalho (câmera de vigilância nas áreas de lazer ou no banheiro)
- Relatórios minuciosos da atividade dos trabalhadores com ranqueamento
- Exigência de uso das tecnologias da comunicação e de permanente conexão



# SUBJETIVO

---

Perfil das partes e a intencionalidade do agressor:

1. Narciso perverso
  2. Integrador negativo
  3. Efeito cascata – falta de regras claras, respeito às normas e ao contrato, etc.
- A Universidade de Rouen apurou:
    - agressores coletivos em 80% dos casos
    - vítimas compondo uma coletividade em 87,5% deles.

# TELEOLÓGICO

---

Finalidade:

1. Degradação das condições de trabalho
2. Exclusão da vítima
3. Engajamento subjetivo do trabalhador (medo)

# BIOLÓGICO OU ADOECIMENTO DA VÍTIMA

---

Repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima.

1. Fatores externos: hobbies, religião, convívio social
2. Transtorno pós-traumático
3. Agravamento do quadro

# ASSEDIO MORAL ORGANIZACIONAL

---

- prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

# LEGISLAÇÃO

---

- Lei Municipal 13.288, de 10.01.02 - dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais da cidade de São Paulo.
- CR: Art. 1º, III, 5º, X, ART. 7, XXII, ART. 196
- Convenção 155 da OIT

# LEI MUNICIPAL 13.288, DE 10 DE JANEIRO DE 2002 -

---

- **Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços**

# CONVENÇÃO 155 DA OIT – DECRETO 1.254/94

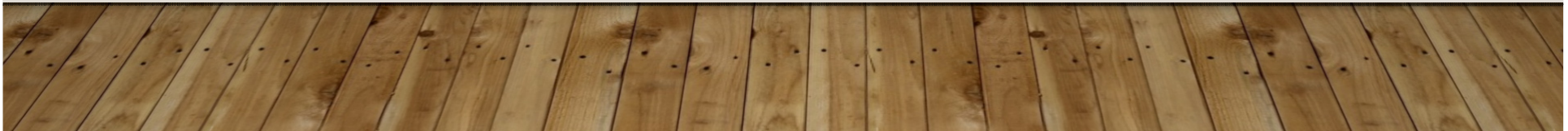
---

- Art. 3. e) o termo "**saúde**", **com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.**
- Art. 5. Políticas nacionais em matéria de segurança e medicina do trabalho (saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho):
  - b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e **adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;**

O ASSÉDIO MORAL E A DISCRIMINAÇÃO OFENDEM A **DIGNIDADE HUMANA**, POIS ATUAM COMO CONTRADIREITO AO NÃO RECONHECER A VÍTIMA COMO SER HUMANO LIVRE E IGUAL AO AGRESSOR.

O ASSÉDIO MORAL TEM POTENCIAL PARA ATINGIR IGUALMENTE A INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL (SAÚDE) DO TRABALHADOR.

---





# PROVA – DISTRIBUIÇÃO DO ENCARGO ENTRE AS PARTES

---

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA (ART. 818, CLT, 373, § 1º, CPC)

METAS, SISTEMAS INFORMATIZADOS

# INVERSÃO DO ONUS DA PROVA

---

- **Diretiva 2000/78/CE :**
- Art. 3. O assédio constituirá discriminação quando produza um comportamento não desejado relacionado a discriminação por motivos religiosos ou convicções, de incapacidade física ou psíquica, idade, orientação sexual no âmbito do emprego ou ocupação.
- Art. 10. – Os Estado membros adotaram as medidas necessárias para garantir que corresponde à parte demandada demonstrar que não houve vulneração ao princípio de igualdade de tratamento, quando uma pessoa se considere prejudicada pela não aplicação, no que se refere a ela, deste princípio e alegue perante um tribunal ou órgão competente, fatos que permitam presumir a existência de discriminação direta ou indireta.

# INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA – CONCEITO E CRITÉRIOS

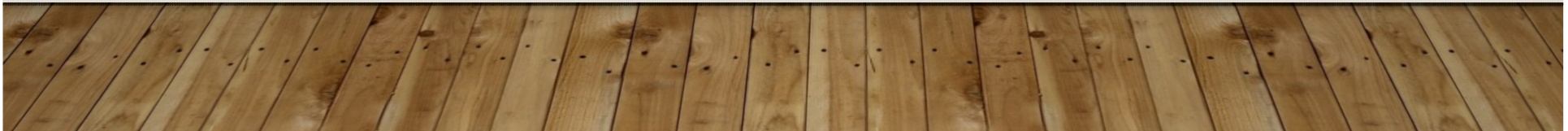
---

- **Princípio da aptidão para a prova** (inversão do encargo probatório) – trata da conveniência de atribuir a prova à parte que esteja mais provavelmente em situação de dá-la.
- **Créritos:** Para inversão o julgador deve considerar a verossimilhança da alegação, verificando: a) o valor do bem jurídico ameaçado de lesão, b) a dificuldade de se provar a alegação: c) a credibilidade, de acordo com as regras de experiência.

# TEORIA DA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA – ART. 373, § 1º, CPC

---

- **Art. 373.**
- O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
- **§ 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 do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz 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 prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.
- **§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando: I - recair sobre direito indisponível da parte; II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.**
- § 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo



# PROVA DO ASSÉDIO MORAL

---

- Deve ser analisado as condições de trabalho em geral, pois o ato em si, isolado, pode ser um ato lícito.
- Ao analisar a alegação de prática assediadora, deve-se atentar se as medidas correspondem a efetiva necessidade da empresa, os meios são idôneos para alcançar o objetivo perseguido e necessários para atingir essa finalidade.
- Por exemplo: transferência, controle do uso do banheiro e do uso dos dispositivos tecnológicos, relatórios, metas.

# PROVA – METAS

---

- As metas são associadas à motivação da mão de obra e à ideia de Justiça.
- A justiça do sistema de metas deve ser mensurada:
  - 1. Pela adequação do critério eleito quanto à função contratada
  - 2. considerar as variáveis das condições de trabalho do coletivo
  - 3. considerar os limites fixados pela normativa legal e convencional

As metas devem ser rejeitadas quando produzirem condutas ilícitas, forem impossíveis ou excessivas ou quando são desvinculadas do objeto do contrato de trabalho.

Exemplo: motorista transporte urbano

# REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

---

A flexibilização excessiva do contrato de trabalho somada ao debilitamento da atuação sindical e dos órgãos de fiscalização e repressão (PJ e MP) contribuem para um ambiente favorável ao assédio moral organizacional.

# REFORMA TRABALHISTA - METAS

---

- Art. 611-A, IX, CLT – determina que a CCT ou ACT prevaleçam sobre a lei quando dispuserem sobre remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas e a remuneração por desempenho individual.
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação (*§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.*)
- A validade do negócio jurídico requer agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104, CC).
- **As normas coletivas ou unilaterais que fixem metas excessivas ou desvinculadas do objeto do contrato de trabalho devem ser rejeitadas por conter objeto ilícito.**
- **As normas coletivas não poderão tratar do encargo probatório relativo ao assédio ou discriminação, pois se trata de direito indisponível.**



# REFORMA TRABALHISTA - TELETRABALHO

---

- Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
- **Proteção de dados pessoais** – dados pessoais e dados sensíveis
- **Imperativo tecnológico:** a) As pessoas podem ser chamadas a prestar contas por não possuírem equipamentos de comunicação. Esta cobrança se robustece consideravelmente quando são os empregadores a patrocinar os equipamentos aos seus empregados; B) Os usuários podem ser chamados a prestar contas pela não utilização do celular, por desligá-lo ou a explicar a razão pela qual não estavam acessíveis.
- **A coleta excessiva de dados pessoais e sensíveis nos sistemas telemáticos e informáticos pode fomentar a discriminação odiosa, pode também configurar discriminação indireta em vista da ausência de necessidade da medida eleita para o fim a que se destina.**
- **Direito à desconexão e o direito ao lazer devem ser considerados na análise de uma situação de abuso do poder diretivo configurador do assédio moral organizacional.**

# REFORMA TRABALHISTA – DANO MORAL

---

- Art. 223-G, IV, CLT– ofensa gravíssima - 50 salários do ofendido
- TARIFAÇÃO DANO MORAL – “Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual constituição da República (RE 447.584, Rel. Min. Cezar Peluso, 2ª Turma, DJ 16.3.2007).
- **Princípio da plena indenizabilidade, art. 5º, V, X, CF e art. 944, parágrafo único, CC.**
- STJ – em caso de morte 500 salários mínimos (suicídio no trabalho)

# CONCLUSÃO

---

- O assédio moral não se confunde com a discriminação, embora possam se sobrepor.
- O juiz deverá pelo princípio da distribuição dinâmica do encargo probatório, atribuir à empresa a prova da justificativa das medidas apontadas como discriminatórias ou assediadoras.
- Identifica-se o assédio moral no trabalho, geralmente, por meio de práticas coletivas, caracterizadas pela abusividade no exercício do poder de direção, ou seja, pelo resultado desproporcional da medida adotada. Identifica-se a discriminação pelo efeito danoso desproporcional ou pela desvantagem ao grupo vulnerável.
- A indenização por danos morais, ainda que individual, contribui para que a empresa adote medidas preventivas para evitar a discriminação e o assédio moral na empresa.

# ASSEDIO MORAL NO TRABALHO

---

FIM

OBRIGADA!