

LEI N.º 13.185/2015 – PROGRAMA DE COMBATE À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA ("BULLYING")

José Daniel Gatti Vergna

CCIBJ – 28 de janeiro de 2016

INTRODUÇÃO

- ❑ OBJETIVOS DA LEI N.º 13.185/2015**
- ❑ CONCEITO LEGAL DE BULLYING E CYBERBULLYING**
- ❑ TIPOS DE BULLYING E SUAS CARACTERÍSTICAS**
- ❑ BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA ATUAL**

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

OBJETIVOS DA LEI N.º 13.185/2015

OBJETIVOS DA LEI N.º 13.185/2015

- ❑ **Criação do Programa de Combate à Intimidação Sistemática ("Bullying")** – abrangência: todo território nacional (ref. artigo 1º, caput, da Lei n.º 13.185/2015).
- ❑ **Propósitos do Programa de Combate à Intimidação Sistemática** (ref. artigo 4º da Lei n.º 13.185/2015):
 - ❑ Prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade;
 - ❑ Capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema; **(âmbito das escolas públicas e privadas)**
 - ❑ Implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação;
 - ❑ Instituir práticas de conduta e orientação de pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e agressores; **(âmbito das escolas públicas e privadas)**

OBJETIVOS DA LEI N.º 13.185/2015

Propósitos do Programa de Combate à Intimidação Sistemática (cont.):

- Dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores;

ATENÇÃO!

Responsabilidade jurídica dos empregadores em relação aos empregados vítimas/agressores?

- Integrar os meios de comunicação de massa com as escolas e a sociedade, como forma de identificação e conscientização do problema e forma de preveni-lo e combatê-lo;
- Promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, nos marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua;
- Evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil;

ATENÇÃO!

Responsabilidade jurídica do empregador, poder diretivo e hipóteses do artigo 482 da CLT
("dispensa com justa causa")

OBJETIVOS DA LEI N.º 13.185/2015

□ Propósitos do Programa de Combate à Intimidação Sistemática (cont.):

- Promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, com ênfase nas práticas recorrentes de intimidação sistemática (bullying), ou constrangimento físico e psicológico, cometidas por alunos, professores e outros profissionais integrantes de escola e de comunidade escolar. (âmbito das escolas públicas e privadas)

□ Ainda:

- É dever do estabelecimento de ensino, **dos clubes** e **das agremiações recreativas** assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (ref. artigo 5º da Lei n.º 13.185/2015).

ATENÇÃO!

Há possibilidade de extensão da responsabilidade jurídica de clubes e agremiações recreativas de empregados ao empregador?

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

CONCEITO LEGAL DE BULLYING (E CYBERBULLYING)

CONCEITO LEGAL

❑ Conceito legal de **bullying** (ref. artigo 1º, § 1º, da Lei n.º 13.185/2015):

"todo (i) ato de (ii) violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre (iii) sem motivação evidente, praticado (iv) por indivíduo ou grupo, (v) contra uma ou mais pessoas, com o (vi) objetivo de intimidá-la ou agredi-la, (vii) causando dor e angústia à vítima, (viii) em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas"

Fórmula: ato + violento + intencional + repetitivo + sem motivo evidente + feito por 1 ou mais pessoas + contra 1 ou mais pessoas + que intimida ou agride + que causa dor e angústia + relação de desequilíbrio de poderes = bullying

❑ Conceito legal de **cyberbullying** (ref. artigo 2º, § único, da Lei n.º 13.185/2015):

+ "na rede mundial de computadores" (ATENÇÃO!)

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

TIPOS DE BULLYING E SUAS CARACTERÍSTICAS

TIPOS

□ **Tipos de bullying** (ref. artigo 3º da Lei n.º 13.185/2015):

- Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- Sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- Social: ignorar, isolar e excluir;
- Psicológico: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- Físico: socar, chutar, bater;
- Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e **dados pessoais** que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

TIPOS (EXEMPLO)



Fontes: ciunem.org.br | coisasdejornalista.com.br



TIPOS (EXEMPLO)



Fonte: artedocuidarnasaude.blogspot.com

TIPOS (EXEMPLO)



Fonte: blog.jovempan.uol.com.br

CARACTERÍSTICAS

□ Características do bullying (ref. artigo 2º da Lei n.º 13.185/2015):

“quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda”

- Ataques físicos – tipo: bullying físico;
- Insultos pessoais – tipo: bullying verbal;
- Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos – tipo: bullying moral e/ou sexual;
- Ameaças por quaisquer meios – tipo: bullying psicológico e/ou sexual;
- Grafites depreciativos – tipo: bullying verbal, moral, sexual e/ou psicológico;
- Expressões preconceituosas – tipo: bullying verbal, moral, sexual e/ou psicológico;
- Isolamento social consciente e premeditado – tipo: bullying social;
- Pilhérias – tipo: bullying verbal, moral, sexual e/ou psicológico;

CARACTERÍSTICAS

□ **Características do cyberbullying** (ref. artigo 2º, § da Lei n.º 13.185/2015):

“quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial” – tipo: **bullying virtual**.

* * *

Bullying, cyberbullying e relações de trabalho:

Minha empresa está preparada para lidar com este tipo de problema?

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA ATUAL

BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABAHISTA ATUAL

(EXEMPLO 1 | TRT-3, MG, 00181201405103004-RO)

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, “bullying” ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma inofismável, pelo empregado (artigo 186 do Código Civil).

“A reclamante insiste em ter sido vítima de assédio moral por parte do seu superior hierárquico, Sr. Gladson, que passou a pressioná-la sobre o sumiço de numerário do caixa da empresa, imputando-lhe responsabilidade pelo fato, circunstância que a levou a pedir de demissão. Requer a reforma da sentença para deferir-lhe indenização por danos morais, nos termos postulados na inicial”.

BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABAHISTA ATUAL (EXEMPLO 2 | TRT-15, SP, 030961/2012-RO)

"A testemunha Alexsandro, o ofendido pela agressão, afirma que ele e o Recorrido se davam bem (fls. 25) e nunca houve agressão por parte dele, sendo que advertiu o queixoso por estar fazendo uma chamada telefônica a cobrar e que neste momento o queixoso teria esmurrado a testemunha. Como bem asseverou a sentença recorrida, soa no mínimo estranha a reação do queixoso, por uma advertência tão simples, sair agredindo fisicamente um colega que se dá tão bem com ele, afirmando que eles "combinavam".

A referida testemunha afirmou que não ofendeu o queixoso e nunca ofendeu verbalmente, embora outras pessoas chamassem o Recorrido de "mulherzinha" e que o depoente não gostava desta brincadeira e que ocorriam "rodinhas" onde os funcionários chamavam o queixoso de "mulherzinha". É difícil crer que nada foi dito, insinuado, ou até mesmo afirmado em outro tipo de linguagem, que não tenha gerado esta reação descrita e demonstrada.

Dentro do contexto em que o Recorrido sofreu dentro da empresa, não apresentando o queixoso algum histórico negativo no seu passado dentro da empresa, caberia uma penalidade mais leve, a dispensa por justa causa foi exagerada".

BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABAHISTA ATUAL

(EXEMPLO 3 – PARTE A | TRT-3, MG, 00333200909603002-RO)

“Na petição inicial a reclamante afirmou que a reclamada, através dos funcionários Oziel e Marley, incorreu em abuso de seu poder diretivo, dirigindo à empregada tratamento hostil e aviltante, ao exigir o cumprimento de metas de modo constrangedor (“Os gerentes citados, frequentemente, em reuniões, expunham a Reclamante a situações vexatórias usando-a como exemplo de má vendedora” – fl. 13), submetendo-a, pois, a grande pressão psicológica, na presença de colegas, o que acabou por lhe causar depressão, úlcera nervosa, crises de choro e dores físicas.

O fato de as críticas, através dos termos claramente pejorativos – “vendedor âncora”, “devagar demais” e “má vendedora” – terem se dirigido a todos os vendedores que não atingiam metas, e não somente à reclamante, não retira desse tipo de tratamento o caráter perverso e insidioso, o que é consideravelmente agravado pelas expressas e públicas ameaças de dispensa. Sobre elas, aliás, o próprio Juízo de primeiro grau reconheceu serem “desnecessárias”, já que o empregador pode – e deve – estimular o incremento de vendas, mas sem que recorrer à desqualificação dos obreiros que ainda não atingiram o patamar desejado.

Aliás, se insuficiência de performance de fato há, não é o caso de se ameaçar o empregado, mas sim de se considerar a efetiva ruptura contratual daquele que não se mostra adequado à função, mas sem que antes disso o laborista seja submetido a constrangimento perante seus colegas.

BULLYING NA JURISPRUDÊNCIA TRABAHISTA ATUAL

(EXEMPLO 3 – PARTE B | TRT-3, MG, 00333200909603002-RO)

(...) Além dos fatos já expostos, a testemunha da reclamante ainda relatou acontecimento lamentável: "[...] em uma oportunidade o Sr. Oziel, não percebendo que a reclamante estava atendendo a um cliente, cobrou-lhe aos gritos a execução da tarefa de amarração de aparelhos de som portáteis que havia sido determinada, aplicando-lhe a punição de advertência [...]" (grifou-se).

Referida testemunha também confirmou que em virtude do tratamento recebido na reclamada a autora "saiu das reuniões chorando por diversas vezes", e "chegou até a "entrar em depressão", o que foi detectado por um médico que foi procurado pela reclamante quando seus cabelos começaram a cair".

Até mesmo a testemunha arrolada pela reclamada, que declarou "que não tinha muito contato com a reclamante" (fls. 206/207), reconheceu que "[...] em reuniões, havia comparações entre o desempenho de vendedores, quando era dito àqueles que não alcançavam as metas que "daquele jeito não serviria para a empresa" [...]", corroborando o que já se revelara: as ameaças de dispensa, realizadas perante colegas de trabalho.

Por conseguinte, tem-se que o dano moral sofrido foi satisfatoriamente comprovado pela reclamante que, assim, desincumbiu-se do ônus da prova que lhe competia (art. 818/CLT c/c inc. I, art. 333/CPC), não pairando dúvidas também quanto à ilicitude da conduta patronal, francamente violadora da dignidade e da honra da empregada, não estando menos evidente o nexo de causalidade entre ambos".



www.mattosfilho.com.br

SÃO PAULO – PAULISTA

Al. Joaquim Eugênio de Lima 447
01403 001 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3147 7600

SÃO PAULO – FARIA LIMA

Rua Campo Verde 61 3º andar
01456 000 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3035 4050

BRASÍLIA

SHS Q6 Bloco C Cj. A sala 1901
70322 915 Brasília DF Brasil
T 55 61 3218 6000

RIO DE JANEIRO

Praia do Flamengo 200 11º andar
22210 901 Rio de Janeiro RJ Brasil
T 55 21 3231 8200

NEW YORK

712 Fifth Avenue – 26th floor
New York NY USA 10019
T 1 646 695 1100