

**UNICURITIBA – CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA**

ALANA BORSATTO

**ASSÉDIO MORAL LABORAL E A NECESSIDADE DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO**

**CURITIBA
2016**

ALANA BORSATTO

**ASSÉDIO MORAL LABORAL E A NECESSIDADE DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO**

**Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania
do Centro Universitário Curitiba, como
requisito parcial para obtenção do Título de
Mestre em Direito.**

Orientador: Prof. Dr. Fábio André Guaragni

**CURITIBA
2016**

ALANA BORSATTO

**ASSÉDIO MORAL LABORAL E A NECESSIDADE DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do Título de
Mestre em Direito pelo Centro Universitário Curitiba, pela Banca
Examinadora constituída pelos seguintes professores:**

Presidente:

Fábio André Guaragni

Membros:

Eduardo Milléo Baracat

Gilberto Giacoia

Curitiba, 30 de junho de 2016.

AGRADECIMENTOS

De tantos os envolvidos neste processo, escolho os mais marcantes para deixar consignado à posteridade meus sinceros agradecimentos.

Aos meus pais, Geni e Ivanir, pela viabilização deste projeto com incentivo financeiro e emocional.

Ao meu orientador, Professor Fabio André Guaragni, pela confiança em me oferecer este tema para pesquisar, também pelas conversas, elucidações e pelas palavras de apoio.

À Professora Viviane Coêlho de Séllos-Knoerr, pela presteza e dedicação com que conduz sua relação com os alunos.

Às minhas queridas amigas Anna, Joice e Priscila por terem tornado este longo processo muito mais doce e fácil de atravessar.

Ao meu noivo, Tiago, cujo amor e paciência foram decisivos para que me sustentasse firme nos momentos difíceis e fosse capaz de enxergar a glória diante dos obstáculos enfrentados.

E também a Deus, pois com fé tudo se torna mais fácil de alcançar.

SUMÁRIO

ANEXOS

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo a análise do assédio moral nas relações de trabalho públicas e privadas, bem como o exame da forma como este ocorre e a perversidade que lhe reveste, além das implicações na vida da vítima e a moldura pública e privada que facilitam sua ocorrência. Objetiva-se também demonstrar que as tutelas penal e extrapenal atuais não são capazes de tutelar o bem jurídico integridade moral vulnerado, deixando para a vítima como opção para livrar-se da agressões apenas o abandono do posto de trabalho. Ainda se investiga a tutela penal em face do princípio da intervenção mínima e da lesividade, com o intuito de comprovar que apenas através do direito penal é viável a tutela satisfatória do bem jurídico. Analisa-se as propostas legislativas em trâmite no Congresso Nacional, bem como se faz críticas aos tipos sugeridos, para ao final, construir um tipo penal que se considera mais adequado para tutelar a integridade moral do trabalhador.

Palavras-chave: assédio moral laboral, tutela penal e extrapenal, intervenção mínima, integridade moral, *lege ferenda*.

ABSTRACT

The present study has the goal to analyze the moral harassment in the public and private labor relationships and to exam the form that it occur and the perversity that is involved, beyond the implications in the victim's life and the public and private frame that facilitate its occurrence. The goal is also demonstrate that the current penal and extra penal tutelage are not capable to protect the moral legal asset integrity hurt, leaving to the victim as the option to free the aggressions only the abandon of the place of the job. It still being investigated the penal protection in face of the principle of the minimum intervention and the damage, with the intention to prove that only through the criminal low is viable the satisfactory protection of the legal asset. The legislative proposes in transit at the National Congress are analyzed, as well as critics to the types suggested, to the end, to build a penal type that can be considered more adequate to the protect the moral integrity of the worker.

Keywords: moral harassment, penal and extra penal tutelage, minimum intervention, moral integrity, *lege ferenda*

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende estudar os comportamentos de assédio moral que ocorrem nas relações laborais, tanto públicas quanto privadas, a sua tutela normativa atual, bem como a eventual necessidade de tutela penal do bem jurídico vulnerado.

A sociedade atual, desenvolvida sob prismas de produção e maximização de lucros, acedem uma luz de alerta em face das relações instauradas com os trabalhadores.

Tanto a esfera pública como a privada criam uma moldura cultural capaz de vulnerar os direitos fundamentais dos trabalhadores, inclusive, através de comportamento de assédio moral.

A primeira parte deste estudo dedicou-se a pormenorização do instituto do assédio moral, delimitar seu conceito, os sujeitos envolvidos, sua classificação, métodos, fases, implicações na vida da vítima, bem como a análise do ambiente laboral público e privado como facilitadores de instauração de relações assediadoras.

O assédio moral é um fenômeno antigo, mas apenas nas últimas décadas seu estudo passou a ser sistematizado e suas consequências desastrosas passaram a ser identificadas.

Conceitualmente o assédio moral é sistematização de condutas abusivas, humilhantes e vexatórias, perpetradas através de palavras, gestos ou atitudes dirigidas à vítima, cuja repetitividade e habitualidade atentam contra a sua dignidade.

Subjetivamente, o assédio moral laboral tem como vítima e agressor qualquer sujeito que esteja vinculado à hierarquia da organização, independentemente de ascendência ou descendência profissional. Esta ascendência ou descendência profissional importa para a classificação do instituto, que pode ocorrer de forma vertical ascendente ou descendente, horizontal, mista e passiva; não se podendo ignorar o assédio moral organizacional que apesar de ser abordado, não passará pelo estudo da necessidade de tutela penal.

As implicações na vida da vítima assediada são as mais diversas e perversas. A identidade do homem pelo trabalho é o que leva a níveis alarmantes às consequências do assédio moral laboral. Os atentados à integridade moral do trabalhador podem levar desde a problemas de relacionamento social até o suicídio, em casos mais graves.

A ocorrência do assédio é facilitada nas relações hierarquizadas, o que torna o ambiente de trabalho propício para sua instauração. A forma como a organização do trabalho ocorre pode servir de incentivo a esta prática cruel entre os trabalhadores, que restam muitas vezes sem alternativas para verem-se livres das agressões, precisando então abandonar seu posto de trabalho.

A segunda parte deste estudo dedicou-se a analisar de que forma a vítima de assédio moral laboral pode ver-se tutelada. De início cita-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, que salvaguarda ao menos as verbas rescisórias do empregado assediado que decide abandonar seu posto de trabalho. Outra tutela disponível é a reparação civil dos danos sofridos, tanto materiais quanto morais. O *compliance* é uma nova opção de tutela do trabalhador, contudo, suas peculiaridades não lhe conferem a permeabilidade necessária para que sua tutela seja efetiva. Ainda, destaca-se que na seara pública o trabalhador assediado possui na Lei nº 8.112/90 e na Lei nº 8.429/92 formas de tutela contra o assédio moral. Além de existirem tipos penais vigentes que tocam os comportamentos assediadores.

Ainda na segunda parte, estudar-se-á o princípio da intervenção penal mínima e a (in) suficiência da tutela penal e extrapenal para tutelar o bem jurídico violado.

A terceira e última parte deste trabalho será dedicada ao estudo específico da lesividade dos comportamentos assediadores, do seu bem jurídico e a eventual necessidade de tutela do bem jurídico identificado através do direito penal, com a consequente proposta de *lege ferenda*.

Serão analisados Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional sobre o tema, os tipos penais elaborados e sua capacidade de tutelar plenamente o bem jurídico violado.

A discussão sobre a necessidade de intervenção penal face aos comportamentos de assédio moral laboral é atual e ainda merece muita atenção, sendo que este trabalho se presta a ser uma contribuição para esta questão.

O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica nacional e estrangeira, bem como em diplomas legais vigentes e em tramitação, além de decisões judiciais pertinentes.

2. DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Este fenômeno, ainda que tão antigo quanto o próprio trabalho, teve sua identificação pela doutrina e tutela pelas cortes trabalhistas apenas recentemente. É a perversidade com que se reveste e os malefícios à vítima que fomentaram a presente pesquisa.

2.1 CONCEITO

O assédio moral é um comportamento perverso que pode ser vislumbrado em diversas searas da vida, principalmente em relações hierarquizadas, o que torna o ambiente de trabalho grandemente propenso à sua ocorrência.

Com finalidade didática, desde já se delimita que o assédio moral tratado no presente trabalho é aquele perpetrado nas relações de trabalho, ou dela decorrente, restando afastadas desta pesquisa as demais esferas nas quais o assédio moral também pode ocorrer, como por exemplo a seara familiar e a imobiliária.

Em pesquisa realizada pelo site Vagas.com, constatou-se que 47,3% dos entrevistados já sofreu assédio moral e deste número, apenas 12,5% denunciou o abuso sofrido.¹

Ainda que seja um fenômeno antigo, os pesquisadores, há poucos anos passaram a estudá-lo, pois, também há pouco tempo os malefícios desta prática passaram a ser efetivamente observados e questionados, bem como doenças laborais passaram a ter suas causas atreladas ao assédio moral.

Neste sentido, afirmou Marie-France Hirigoyen (2006, p. 65) que:

¹ Disponível em: <
http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acessado em: 23 de novembro 2015.

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

A nomenclatura determinada para este fenômeno varia na doutrina. Zeno Simm (2008) chama de acosso psíquico, Márcia Novaes Guedes (2005) trata como terror psicológico ou “*mobbing*”, mas a maior parte da doutrina chama mesmo de assédio moral, por exemplo: Marie-France Hirigoyen (2006), Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004), Manoel Jorge e Silva Neto (2005) e Denise de Fátima Stadler (2008).

Para dimensionar-se a importância do presente tema, necessário é entender o conceito deste fenômeno.

Para Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 57) o “Assédio moral é, portanto, toda conduta consumada no âmbito das relações de trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honrabilidade dos trabalhadores”.

Ao conceituar o fenômeno ora em estudo, Marie-France Hirigoyen (2005, p. 17) firmou que “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”.

Para Denise de Fátima Stadler (2008, p. 69):

O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Assim, o assédio moral constitui-se como uma conduta abusiva (havida por gestos, palavras, olhares e diversos outros comportamentos), cuja natureza psicológica e repetitiva atente contra a dignidade do trabalhador, sendo então

capaz de causar danos a sua integridade física ou psíquica. (STADLER, 2008, p. 72)

Frise-se que o assédio moral não se configura com a superveniência de danos à integridade física ou psíquica do trabalhador, mas sim pela prática de comportamentos abusivos, de forma reiterada e prolongada, que firam a dignidade do trabalhador.

A característica marcante do assédio moral é a repetitividade de atos visando agredir/anular psicologicamente/fisicamente outrem. Como preceitua Márcia Novaes Guedes (2005, p. 44) “para que haja assédio moral é necessária a presença de dois requisitos fundamentais, que são a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima”.

Os ataques sofridos pela vítima de assédio moral, se tomados de forma isolada, não se constituem de grande relevância, mas a somatização destes comportamentos que conferem o seu caráter violento. Nesta toada, HIRIGOYEN (2005, p. 17) afirmou que “o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva”.

POHLMANN (2014, p. 26) propõe uma perspectiva não reducionista em relação à violência, não a restringindo apenas à violência observável. Afirma que a violência é um fenômeno complexo, compondo-se de aspectos que nem sempre são visíveis, mas que servem como instrumento de dominação e exploração. Sua pouca visibilidade faz com que não seja repreendida, restando intrínseca à cultura na organização. Assim é o assédio moral nas relações de trabalho. Nem sempre consegue-se observar a violência a que se submete a vítima. Desta forma, é imperioso o reconhecimento que a violência infringida nem sempre salta aos olhos.

Sobre o assédio moral, POHLMANN (2014, p. 39) pontuou que consiste em umas das condutas mais difíceis de identificar, principalmente pela sutileza e pela variedade de modos de manifestação. Em muitas situações, o assédio moral é considerado mera fatalidade, um efeito econômico, apenas brincadeiras ou fatos isolados, que passam despercebidos por serem considerados corriqueiros ou irrelevantes.

O assédio moral laboral foi definido por Gisele Mendes de Carvalho *et al.* (2013, p. 29) “como o ato de infligir de forma habitual e reiterada sofrimentos de caráter moral que, no âmbito de uma relação laboral ou como consequência da

mesma, geram na vítima assediada sentimentos de humilhação, degradação e aviltamento de especial intensidade, contrários à dignidade humana”.

A complexidade do instituto faz necessário destacar quais comportamentos não podem ser considerados como assédio moral com o objetivo de não restar banalizada a utilização do termo.

Neste intento, será utilizada a contribuição de HIRIGOYEN (2005, p. 19/36), que sintetizou em sua obra comportamentos que comumente são confundidos com assédio moral, mas que em verdade, não o são.

O estresse profissional não pode ser confundido com assédio moral, uma vez que o estresse está vinculado a sobrecargas de trabalho e más condições laborais, já o assédio vai muito além, podendo englobar o estresse como uma de suas fases. Aos estressados, o repouso é reparador e melhores condições de trabalho possuem efeitos benéficos ao quadro estressante. No estresse não há intenção maldosa, diferentemente do assédio moral, cuja intenção de humilhar, perseguir e/ou aviltar a vítima devem estar presentes.

O assédio moral também não se confunde com conflito, uma vez que este não se dá de forma velada ou sorrateira. Instalado o conflito, as partes podem defender seus posicionamentos. “Aceitando-se o conflito, reconhece-se a existência do outro como interlocutor e o pertencimento a um mesmo sistema de referência”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 25) O assédio apresenta-se numa relação de dominação na qual o assediador submete sua vítima à sua vontade até que esta perca sua identidade, não conflito aberto.

A gestão por injúria não pode ser confundida com assédio moral. Esta consiste em comportamentos despóticos perpetrados pelos administradores/dirigentes da empresa que pressionam terrivelmente seus empregados ou que os tratam com violência e falta de respeito. É um comportamento ostensivo, percebido por todos e não dirigido a um trabalhador especificamente.

Agressões pontuais não caracterizam o assédio moral, pois este se caracteriza pela repetição de comportamentos ao longo do tempo, que ainda que inofensivos quando considerados separadamente, combinados surtem efeito devastador na vítima. Agressões pontuais podem caracterizar-se como violência, mas não como assédio moral. “Uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade. Neste caso, segundo os juristas,

não existe 'premeditação'. O assédio, ao contrário, sobretudo se é ato de um indivíduo perverso narcisista, é uma agressão 'perpétua'". (HIRIGOYEN, 2005, p. 31)

Más condições de trabalho não caracterizam, por si só, o assédio moral. Desta forma, a intencionalidade que reveste o assédio moral ganha relevância nesta distinção. "Trabalhar em um espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo". (HIRIGOYEN, 2005, p. 33)

Imposições profissionais, quando legítimas, não podem ser consideradas como assédio moral. Críticas, avaliações ou transferências de local de trabalho, por exemplo, não constituem assédio moral quando estiverem despidas de qualquer intenção de represália ou de humilhação. Seriam considerados assédio moral se fossem efetuadas em abuso de poder diretivo, além de serem acompanhadas de reiteração ao longo do tempo.

Assim, conceituada a expressão assédio moral, delimitado o âmbito de estudo e feita a necessária diferenciação com outros institutos, conclui-se que o assédio moral tratado no presente trabalho é aquele que ocorre no ambiente de trabalho e que consiste em submeter a vítima, de forma reiterada, a humilhações e demais sofrimentos de ordem moral, com o intuito de desestabilizá-la e aviltá-la, de forma tão intensa que lhe firam a integridade moral, fazendo com que haja perda do seu autopertencimento.

2.2 SUJEITOS

Quanto aos sujeitos do assédio moral, não existe uma posição hierárquica fixa para quem é agressor e quem é vítima. O assediador é aquele que inflige os comportamentos abusivos; já o assediado é a vítima eleita para se submeter a estes comportamentos.

Como a presente pesquisa presta-se a analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, são nas relações aí estabelecidas que os sujeitos se

encontram, não existindo uma posição estática hierarquicamente para assediador e assediado, como já afirmado acima.

Sobre a delimitação das pessoas envolvidas no assédio moral, Marllon Beraldo, autor de obra sobre o mesmo objeto da presente pesquisa, delimitou o estudo da criminalização do assédio moral laboral apenas às relações de emprego, e não de trabalho. “É por isso que não poderão ser considerados sujeitos do assédio moral, para fins desta pesquisa, aqueles que de qualquer modo se encontrarem fora do âmbito da relação empregatícia, mesmo que, direta ou indiretamente, mantenham contatos com os sujeitos desta última”. (BERALDO, 2012, p. 64)

Contudo, não se pode concordar com esta delimitação, uma vez que deixa de contemplar o ambiente laboral do setor público, aonde, em regra, não há relação empregatícia, mas sim estatutária. Desta forma, reforça-se a ideia de que a relação de trabalho será objeto do presente estudo.

Sobre os sujeitos desta relação perversa, Gisele Mendes de Carvalho e Érika Mendes de Carvalho, em trabalho publicado nos Anais do XVII CONPEDI (2008, p. 2912) afirmaram que “do ponto de vista subjetivo, são dois os protagonistas desse fenômeno: o assediador (ou assediadores), que com seu comportamento busca de forma deliberada a degradação das condições de trabalho, e o assediado, vítima da perseguição no âmbito das relações de trabalho”.

A vítima, ao contrário do que no primeiro momento pode-se pensar, nem sempre é um ser frágil. É justamente sua capacidade de reagir à sujeição que lhe coloca muitas vezes como alvo; passando, depois de eleita, a ser desqualificada pelo assediador, o que legitimará a violência que seguirá, alimentando na vítima um sentimento de merecimento da violência sofrida.

Hirigoyen (2006, p. 68) afirma que “contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis”.

O assédio pode ser praticado por uma única pessoa, ou por mais de uma, cuja posição hierárquica dentro da organização não é predeterminada, podendo ocupar diversos níveis hierárquicos em relação à vítima, o que será explorado mais detalhadamente a seguir.

O assediador é uma pessoa de baixa autoestima, que precisa de autoafirmação constante, que se utiliza de mecanismos perversos para rebaixar os outros, em especial sua vítima. Desta forma, minimiza a visibilidade de sua capacidade reduzida. O assediador exerce seu poder perverso na vítima que se encontra desvalorizada e sem autoestima, reduzindo-a a objeto de sua manipulação. (HIRIGOYEN, 2006, p. 140)

A médica Margarida Barreto, uma das fundadoras do site "Assédio moral no trabalho - Chega de humilhação!", concedeu uma entrevista sobre o assunto à Folha do Meio Ambiente, cuja íntegra pode ser encontrada no referido site e que se toma a liberdade de transcrever os trechos pertinentes neste momento ao trabalho.

FMA - Qual o perfil do assediador e o da vítima?
Margarida - Geralmente o assediador é uma pessoa autoritária e até mesmo insegura, que exerce a tirania e comanda os trabalhadores como se estivesse comandando uma batalha, uma guerra. Quanto aos inseguros, escondem seu medo, imaturidade e inexperiência, tiranizando e exigindo que todos se submetam e façam o que ele ordena. Tiranizam humilhando, constringendo, desqualificando. Ele tem medo que seus pares e subordinados possam constituir um perigo a sua permanência na empresa. Tem medo de ser descoberto em sua incapacidade de relacionar-se. Para ele, qualquer questionamento pode significar uma ameaça. O autoritário é uma personalidade muito comum naqueles que detêm o poder. Não conseguem liderar e sim mandar como se o outro fosse uma coisa.

[...]

FMA – E a vítima?

Margarida - Quanto a vítima, normalmente são pessoas que têm como característica fundamental ser um profissional que gosta do que faz, apaixonado por seu trabalho, capaz, brilhante, inteligente, criativo e com grande sentimento de justiça. Têm capacidade de liderança nata e fazem amizade fácil, influenciando as pessoas em volta com suas idéias. É dedicado ao trabalho e sabe questionar, não aceita as injustiças. Todos admiram sua capacidade. Com o assédio moral, adoecem do trabalho, ficam afastados e perdem sua capacidade produtiva. Especialmente as mulheres, os mais velhos, negros, integrantes de comissão de segurança no trabalho e dirigentes sindicais combativos.²

A relação de poder que se instala não necessariamente está vinculada à hierarquia, ainda que relações de ascendência hierárquica facilitem o processo assediador; o poder exercido aqui é moral, o que justifica a existência de outras formas de assédio moral que não apenas a tradicional de superior hierárquico para subordinado.

² Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>. Acessado em: 20 de março de 2016.

Sobre o tema, Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 58) destacou que podem ser agentes do assédio moral não apenas o empregador, mas também preposto, gerente, diretor ou qualquer outro empregado, ainda que não possua poder de direção na empresa, sendo então decisivo para a visualização do assédio o intento de humilhar, expor ao ridículo, menosprezar a vítima eleita de forma sistemática, provocando redução da sua autoestima. Ainda, acrescenta que no papel de agressor pode-se encontrar uma única pessoa ou um grupo de pessoas, que escolhe sua vítima pelos mais variados motivos (por exemplo, pela aparência física ou pela opção sexual) ou, ainda, sem motivação aparente.

Assim, dentro do universo empregatício, qualquer dos sujeitos pode ser vítima ou carrasco no assédio moral, basta identificar quem é o possuidor do poder moral e em relação a quem decide exercer de forma perversa referido poder.

2.3 CLASSIFICAÇÃO

As agressões podem ocorrer de forma horizontal (HIRIGOYEN, 2006, p. 70) quando colegas agridem colegas. De forma vertical ascendente (STADLER, 2008, p. 77) quando subordinados agridem um superior (menor ocorrência). De forma vertical descendente (STADLER, 2008, p. 77) quando um superior hierárquico assedia seu subordinado. E, também pode ocorrer de forma mista, quando os agressores ocupam diferentes papéis na hierarquia da empresa (HIRIGOYEN, 2006, p. 114)

Ainda, Luis Lafont Nicuesa (2008, p. 263) aponta como mais uma forma de manifestação deste instituto, o assédio moral passivo, que consiste na omissão do empregador que, não pratica o assédio diretamente ao trabalhador, mas também não evita que ele ocorra ou, tendo ciência deste, que continue a ocorrer.

Rodrigo Dias da Fonseca, em obra coordenada por João Humberto Cesário (2007, p. 87), classificou o assédio moral abordando da sua forma mais corriqueira até a menos comum:

Do mais comum ao mais raro, comecemos pelo assédio vertical ou descendente, isto é, aquele perpetrado por pessoa com ascendência funcional sobre a outra. Trata-se da utilização abusiva dos poderes diretivo e disciplinar reconhecidos ao empregador e alguns de seus prepostos.

[...]

De ocorrência menos frequente, há o denominado assédio horizontal, praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si. São casos mais ocasionais, mas existentes, cuja conduta reprovável é geralmente motivada por inveja pela discrepância salarial, por maior competência do ofendido, pelo relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, por ciúmes etc.

Por fim, de maior raridade, temos o assédio moral ascendente, praticado pelo empregado subordinado em relação a seu chefe ou empregador.

Apenas salienta-se que este autor não abordou na sua classificação o assédio moral misto nem o passivo, omissão esta que merece reparo, uma vez que não se pode negar a existência do assédio moral misto, perpetrado nos moldes acima explanados, nem mesmo que a omissão da organização pode configurar uma forma de assédio moral.

Cometendo o mesmo lapso, Gisele Mendes de Carvalho e Érika Mendes de Carvalho (2008, p. 2912) classificaram o assédio moral nas três categorias abaixo, deixando de fora a forma mista:

O assédio moral consiste geralmente em uma atitude do superior hierárquico com o fim de provocar a despedida do funcionário (*mobbing* vertical descendente), mas não é incomum que essa forma de violência psicológica tenha lugar também entre trabalhadores ou funcionários da mesma categoria, geralmente motivados pela competitividade no ambiente laboral (*mobbing* horizontal), podendo inclusive manifestar-se como uma espécie de 'represália' de um grupo de funcionários contra seu superior, com a finalidade de desmoralizá-lo ante os demais e de provar sua incompetência para dirigir os trabalhos (*mobbing* vertical ascendente).

Ainda que se prefira a utilização do termo assédio moral laboral ao invés de *mobbing*, o trecho acima transcrito consegue explicar com caráter prático as classificações do fenômeno em estudo.

Apenas ressalva-se esta questão terminológica por ser uma opção didática, baseada em explanação de HIRIGOYEN (2005, p. 85), que asseverou:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que a violência organizacional;
- o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação já estão, primeiramente excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa.

Destaca-se que, assim como na legislação francesa, a legislação brasileira, já contempla tutela em face da violência física e da discriminação.

Portanto, classifica-se o assédio moral em vertical ascendente, vertical descendente, horizontal, misto e passivo.

Em pesquisa realizada por HIRIGOYEN (2005, p. 111), constatou-se que 58% dos casos de assédio moral advém da hierarquia, 29% vem de colegas e chefia, 12% vem de colegas e apenas 1% vem de subordinados.

Importante destacar que, recentemente, a doutrina e a jurisprudência passaram a enfrentar uma nova forma de assédio moral no ambiente de trabalho, cujos sujeitos e forma de manifestação possuem peculiaridades que o diferem do assédio moral laboral tratado até o momento. É o chamado assédio moral organizacional.

Esta forma de assédio moral caracteriza-se pela utilização de meios violentos como estratégia de gestão intraempresarial, com o intuito de maximização dos lucros. Não há identificação específica de quem é autor e quem é vítima nesta forma de assédio, nem há o objetivo de destruir a vítima ou lhe afastar do posto de trabalho, mas sim de maximizar a lucratividade da organização. (POHLMANN, 2014, p. 58)

O assédio moral organizacional é uma forma de gestão dominante que se utiliza de métodos violentos para imobilizar seus empregados e submetê-los a uma forma de trabalho que visa a ampliação dos lucros, com o fantasma do medo da perda do posto de trabalho, e/ou com a sobrecarga de trabalho, e/ou ainda, por injúrias. (POHLMANN, 2014 p. 58)

Não se pode dizer que esta forma de assédio moral adentra como uma sexta espécie de assédio moral no ambiente laboral – ao menos não para o presente estudo – pois guarda peculiaridades próprias, assim não deve ser agregada às outras cinco modalidades tratadas anteriormente.

Ainda, POHLMANN (2014, p. 57) aponta a dificuldade de identificação desta forma de assédio:

A violência aplicada coletivamente como estratégia gerencial não é tão percebida quanto a violência promovida individualmente ou a um grupo específico, razão pela qual, geralmente, apenas a partir do momento em que há uma intersecção entre o dano promovido coletivamente e o dano à esfera do sujeito (s) identificável (is) é que costumam ser contestados determinados mecanismos fundamentados no assédio moral organizacional. No entanto, a fixação do problema na (s) vítima (s) da violência específica ou na figura do (s) agressor (es) desvia a tenção do viés coletivo do problema.

Salienta-se que o assédio moral laboral não se confunde com o assédio moral organizacional, ainda que este se utilize daquele para causar ansiedade em seus empregados e obter as vantagens econômicas pretendidas. Esta forma de assédio, não será analisada para fins de criminalização, uma vez que a linha matriz no presente trabalho seria perdida, pois seria imperioso agregar outras abordagens estranhas ao objetivo inicial, como por exemplo, a possibilidade de responsabilidade penal da pessoa jurídica.

Contudo, não se pode negar que a identificação pela doutrina e pela jurisprudência do assédio moral organizacional traz reflexões importantes para o presente trabalho no sentido de que o ambiente de trabalho e a forma de gestão de pessoas facilita/estimula a submissão de empregados a comportamentos assediadores. Analisaremos esta relação mais adiante.

2.4 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO

Existem diversas formas de o assédio moral laboral se manifestar. As atitudes hostis que podem realizar o assédio moral laboral foram divididas em

quatro categorias por Hirigoyen (2005, p. 107/111), sendo elas a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, os atentados contra a dignidade da vítima e a violência verbal, física ou sexual (alocadas em ordem de complexidade para identificação).

A deterioração proposital das condições de trabalho tem como objetivo desqualificar a vítima profissionalmente, rotulando suas atitudes e decisões como incompetentes. O agressor contesta sistematicamente as decisões da vítima, faz críticas exageradas e injustas ao trabalho efetuado, atribui tarefas muito superiores ou inferiores à sua capacidade, metas inatingíveis, induz a vítima a erro, descarta o trabalho da vítima como se fosse inútil, etc., tudo para que possa atestar que sua vítima não é qualificada o suficiente. Este comportamento faz com que a vítima vá perdendo sua autoconfiança, pois nunca sabe quando e onde está errando.

O isolamento e a recusa de comunicação são procedimentos utilizados pelo agressor com a finalidade de segregar a vítima, tolhendo-lhe a capacidade de reagir. O agressor não fala sobre o conflito com a vítima, não há debate ou argumentação, ficando a vítima sem reação, ou melhor, sem saber a que reagir. Isolar é um dos primeiros passos a ser tomado pelo agressor, pois uma presa sozinha é muito mais fácil de ser abatida.

O agressor também pode utilizar-se de ataques à dignidade da vítima. Duvidar da capacidade da vítima na frente do grupo, dar “apelidinhos”, ficar caçoando, até que a vítima esteja desprovida de confiança. Ainda, pode utilizar-se de boatos sobre a vítima, zombarias sobre sua vida privada, caricaturar a vítima, dentre outros tantos comportamentos.

Ainda, há possibilidade de o assediador utilizar-se de violência verbal, física ou sexual contra sua vítima. Estes métodos são os mais facilmente identificáveis, pois possuem uma ostensividade que não é tão verificada nos demais métodos assinalados acima. O assédio pode ocorrer, exemplificativamente, através de ameaças de agressões físicas, comunicação aos berros com a vítima, espionagem da vida privada, cartas anônimas, assédio sexual, etc. “Esta violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 110)

Destes métodos apresentados, HIRIGOYEN (2005, p. 111) observou que o assédio praticado por superior hierárquico se utiliza principalmente da

degradação do ambiente de trabalho para atingir sua vítima. Quando o assédio é horizontal, utiliza-se principalmente atentados contra a dignidade da vítima. Em ambas as situações, o isolamento da vítima é utilizado.

Imobilizada, a vítima fica cada vez mais no centro do alvo do agressor, que se aproveitará desta situação para continuar as agressões, até conseguir o que deseja, por exemplo, que a vítima se desligue do quadro de funcionários da empresa por iniciativa própria.

Além do desligamento da vítima do quadro de funcionários, o assediador pode ter diversos outros objetivos, como explicou Gisele Mendes de Carvalho et al (2013, p. 26/27):

Nunca é demasiado recordar que outras finalidades podem vir unidas à prática do assédio moral no âmbito da empresa, como por exemplo o propósito do chefe “dar exemplo” aos demais trabalhadores através do assédio a um funcionário, a vontade de mostrar aos demais “quem manda”, o desejo de um grupo de desinflar o ego do novo e brilhante companheiro, “colocando-o em seu devido lugar” ou com o fim de que assuma uma postura submissa e acrítica, a intenção de intimidar o trabalhador, para evitar que reivindique seus direitos, ou simplesmente a vontade de perseguir e atormentar a outrem, por inveja ou qualquer outro sentimento.

Como já afirmado anteriormente, é a repetitividade dos comportamentos acima que configuram e agravam o assédio moral no ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen (2006, p. 67) descreve o fenômeno como:

Uma sequência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões. Depois de certo tempo de evolução do conflito, surgem fenômenos de fobia recíproca: ao ver a pessoa que detesta, surge no perseguidor uma raiva fria, desencadeia-se na vítima uma reação de medo. É um reflexo condicionado agressivo e defensivo. O medo provoca na vítima comportamentos patológicos, que servirão de álibis para justificar retroativamente a agressão. Ela reage, na maior parte das vezes, de maneira veemente e confusa. Qualquer iniciativa que tome, qualquer coisa que faça, é voltada contra ela pelo perseguidor. O objetivo de tal manobra é transformá-la, levá-la a uma total confusão que a faça cometer erros.

Ao citar Heinz Leymann, Márcia Novaes Guedes (2005, p. 55) descreveu as fases do assédio moral:

As quatro fases descritas por Leymann vão dos primeiros sinais preparatórios, como por exemplo, uma brusca mudança negativa das relações interpessoais precedentemente neutras ou positivas, a uma fase na qual a vítima sofre ataques contínuos da parte do superior ou dos colegas, sucessivamente a uma fase na qual o caso vem 'oficializado' com abertura de processo de investigação interna que, frequentemente, porém, conduz a um ulterior agravamento da posição da vítima, que se torna objeto de sanções disciplinares da parte da administração de pessoal, e finalmente a uma fase terminal, na qual o agressor consegue o seu objetivo e a pessoa é afastada do trabalho, demite-se, é despedida ou licencia-se para tratamento de saúde.

Importante destacar que nem sempre ocorrem todas essas fases, às vezes, por exemplo, a vítima afasta-se do trabalho antes.

2.5 IMPLICAÇÕES NA VIDA DA VÍTIMA

Os efeitos acarretados à vítima são graves, pois o tormento psicológico é tanto que ela pode desenvolver problemas psicológicos, físicos, emocionais e sociais, isto decorre grandemente diante da significação que o trabalho possui para o indivíduo, conforme será visto adiante.

Quanto às consequências do assédio moral na vida da vítima, Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 58), asseverou:

O assédio moral produz efeitos extremamente danosos para quem o sofre. É habitual que, face à conduta assediante, o trabalhador resolva pela saída da empresa ou, em situação mais extrema – se bem que possível – tente ou chegue até consumir suicídio. Por conseguinte, é claro o dano acarretado pelo assédio moral à indenidade psíquica do trabalhador, posto que, submetido a gradativa hostilização e humilhação, sabendo ou não o motivo que o enseja, produz grande instabilidade emocional, podendo, com o passar do tempo, originar grave perturbação psíquica.

O ser humano tem no trabalho fonte da sua dignidade e identidade no meio social. O trabalho subsidia os sonhos do empregado, sua projeção para o futuro, seu pertencimento social. É do trabalho que se tira o sustento próprio e familiar. Mas, quando o trabalho passa a ser fonte de desgosto e humilhações, toda a carga positiva empregada se transforma em crise de identidade, pois sua significação para o mundo, que advinha do trabalho, passa a estar estremecida.

“Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho, na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro”. (GUEDES, 2008, p. 108)

Relevante considerar-se a divisão social do trabalho e os efeitos que produz, uma vez que além dos efeitos econômicos, produz efeitos morais muito mais relevantes, cuja função é de criar um sentimento de solidariedade entre duas ou mais pessoas. (DURKHEIM, 1999, p. 21)

Em um primeiro momento, pode-se atribuir à divisão social do trabalho um viés meramente econômico, baseando-o apenas no aumento da força produtiva e da habilidade do trabalhador, que passa a desenvolver sua parcela nesta divisão de forma cada vez mais aprimorada, maximizando a lucratividade da organização.

Contudo, como já afirmado, ela não se presta apenas a fins econômicos, mas possui um viés moral de solidarismo entre os indivíduos.

A solidariedade que decorre da divisão social do trabalho o faz não através das semelhanças entre os indivíduos, pelo contrário, são as diferenças entre estes que fazem esta solidariedade se desenvolver, pois cada um possui uma esfera própria de atuação em relação ao todo. (DURKHEIM, 1999, p. 108)

O progresso da divisão social do trabalho está ligado ao crescimento e adensamento das sociedades. “Se o trabalho se divide mais à medida que as sociedades tornam mais volumosas e mais densas, não é porque, nelas, as circunstâncias externas sejam mais variadas, mas porque a luta pela vida é mais ardente”. (DURKHEIM, 1999, p. 263)

Isso significa que se divide cada vez mais o trabalho para que se possa conviver harmonicamente, sem que um trabalho ofereça concorrência aos demais, uma vez que perseguem objetivos diversos. Contudo, pessoas que desenvolvam atividades similares, ou que trabalhem com a mesma atividade, só poderão prosperar em detrimento dos seus pares. “Portanto, se representarmos essas diferentes funções sob a forma de um feixe ramificado, oriundo de um tronco comum, a luta está em seu mínimo entre os pontos extremos, aumentando regularmente à medida que nos aproximamos do centro”. ((DURKHEIM, 1999, p. 265)

Este acirramento de concorrência entre os indivíduos implica em grandes esforços pela manutenção da sobrevivência. Assim, a divisão social do trabalho ajuda os indivíduos a sobreviverem, uma vez que se dividindo e especializando-se mais, os indivíduos não necessitam de se eliminar mutuamente; diferentemente do que ocorreria se houvesse uma homogeneidade de funções, pois a concorrência seria maior. (DURKHEIM, 1999, p. 268)

Sobre o tema, Émile Durkheim (1999, p. 274) aduz:

Vê-se o quanto a divisão do trabalho nos aparece sob um aspecto diferente do que se mostra aos economistas. Para eles, ela consiste essencialmente em produzir mais. Para nós, essa maior produtividade é apenas uma consequência necessária, um reflexo do fenômeno. Se nos especializamos, não é para produzir mais, e sim para podermos viver nas novas condições de existência que nos são criadas.

A relação entre a divisão social do trabalho e a percepção individual do trabalho passam pelo estudo da psicologia.

Para a psicologia, a subjetividade está ligada à significação do sujeito, à forma como este se reconhece e se desenvolve. Assim sendo, a relação humana entre a subjetividade e o trabalho reflete o modo como o sujeito percebe e internaliza as experiências vinculadas ao trabalho, ou seja, “a relação entre sujeito trabalhador e os poderes instituídos nas relações de trabalho interfere tanto no sujeito quanto nas próprias relações de trabalho e produção. Assim, a dupla relação entre o sujeito e o trabalho evidencia o trabalho como um importante agente de subjetivação e socialização”. (BRANDT; HELOANI; FERNANDES, 2014, p.102)

Assim, ganha força a relação do indivíduo com seu trabalho, uma vez que se configura como sua principal fonte de identidade social. Afirmam, Freitas, Heloani e Barreto (2009, p. 8) que “é o estatuto profissional que hoje referencia o sujeito social”. E vão além, afirmando que o desemprego é capaz de gerar a morte social do indivíduo, porque deixa que encontrar seu lugar na sociedade, configurando-se a perda de identificação com o grupo, com a respectiva perda da noção de identidade individual. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2009, p. 11)

O trabalho já teve uma conotação social negativa, quando associado com a escravidão, por exemplo. Contudo, hoje carrega uma carga positiva. O trabalho

confere a adjetivação de homem de bem ao indivíduo. Assim, é uma forma de construção da identidade do homem, integrando sua vida de forma tão líquida que não se demarcam fronteiras de onde começa um e onde termina o outro na construção de produção e reprodução de experiências. Por este motivo, as condições de vida e de trabalho se vinculam aos processos de doença/saúde do trabalhador. (BRANDT; HELOANI; FERNANDES; 2014, p.102)

O indivíduo emprega sua identidade quando executa seu trabalho, uma vez que há diferenças entre o trabalho prescrito pela organização e o trabalho realmente executado. É a impressão da marca individual do trabalhador que supre a lacuna entre as ordens emanadas pela organização e o trabalho executado diante da realidade do cotidiano laboral, o que para POHLMANN (2014, p. 48) exige do trabalhador que engaje sua subjetividade e inventividade.

Neste mesmo sentido, Freitas, Heloani e Barreto (2009, p. 9) afirmaram que “não existe uma separação entre o mundo objetivo do emprego e o mundo subjetivo do reconhecimento da existência do indivíduo, pois eles se materializam na essência de uma relação dual, na qual a singularidade do fórum interior individual encontra ou não significação no espaço ampliado do mundo do emprego”.

Ainda, sobre a significação do trabalho na vida do indivíduo, Juan Carlos Zurita Pohlmann (2014, p. 47) explanou:

Como o trabalho ocupa parte importante do tempo, se não a maior parte da vida humana contemporânea, e, apesar do ideário capitalista apontar para a sua importância como mera forma de se obter a subsistência, não pode ser resumido a apenas um meio para a satisfação de necessidade vitais, pois, também, é fonte de autorrealização e autovalorização. Por ele, é possível o desenvolvimento das potencialidades humanas individuais, além da inclusão social, pela construção do sentimento de pertencimento do indivíduo nos objetivos da comunidade.

Uma vez que o trabalho ocupa papel central na configuração individual, inclusive, como fator constitutivo do psiquismo e da identidade social do trabalhador, o sofrimento que pode advir de relações doentes instauradas neste âmbito possui condão de anular o trabalhador. “O sofrimento psíquico e a doença mental ocorrem quando, e apenas quando, são afetadas esferas da nossa vida que são significativas e geradoras de significado, para acrescentar que o

trabalho é uma das atividades humanas de significado por excelência”. (BRANDT; HELOANI; FERNANDES; 2014, p.116)

Assim sendo, diante de toda a significação que o trabalho carrega para a vida do indivíduo, o assédio moral laboral torna-se capaz de produzir efeitos devastadores na vida da vítima, que passará por um processo de ressignificação/dessignificação da sua identidade com o trabalho e com a sociedade.

Diante de toda a carga que a relação do ser humano com o trabalho que exerce, inegavelmente que as consequências apresentadas a seguir decorrem do impacto devastador que uma subjetivização negativa do trabalho pode ter na vida da vítima.

As consequências passam pela esfera psicológica, física, emocional e social da vida da vítima, como afirmado acima.

Pessoas submetidas ao assédio moral laboral podem desenvolver depressão, problemas de concentração, ansiedade, perda de memória, insônia, além disso, fisicamente podem sofrer de tremores, gastrites nervosas, bulimia, falta de ar, taquicardia e palpitações. Há também uma progressiva baixa no sistema imunológico, passível de expor o empregado a viroses e infecções. (GUEDES, 2008, p. 108)

Sobre o emocional da vítima, também existem efeitos negativos, pois o assédio pode desencadear crises no relacionamento familiar – passa a projetar suas frustrações e insatisfações nos membros da sua família, crises no relacionamento social – uma vez que a vítima passa a ser uma pessoa amarga, desanimada – bem como crises existenciais – pois a perda da identidade mencionada acima é o gatilho para a perda da autoestima e o desenvolvimento de sentimento de culpa pela situação. (GUEDES, 2008, p. 108)

Sobre os efeitos nocivos na vida da vítima, STADLER (2008, p. 82) afirma que “as mulheres estão mais sujeitas a crises de choro, a palpitações, temores, falta de apetite, enquanto os homens têm sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio. A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça encontram-se presentes em ambos os sexos, mais ou menos na mesma proporção”.

Marie-France Hirigoyen (2006, p. 66) aduziu que “não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo.

Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se”.

As consequências na vida da vítima aparecem ainda na fase de enredamento, quando o agressor ainda está iniciando o processo assediador. A renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento foram identificados como consequências desta fase por Marie-France Hirigoyen (2006, p. 169/175).

A renúncia ocorre quando o assediador passa a atacar a vítima de forma muito sutil, de forma indireta, com a finalidade de desestabilizá-la, mas sem gerar um conflito aberto. A vítima, por sua vez, cede na mesma proporção, negando o conflito, que poderia levar a uma ruptura. “Se a vítima aceita tal submissão, o relacionamento instala-se de forma definitiva sobre este modelo, ficando um deles cada vez mais apagado ou deprimido, e o outro cada vez mais dominador e seguro de seu poder”. (HIRIGOYEN, 2006, p. 170)

A confusão ocorre quando a vítima já está submetida ao controle do agressor, mas não sabe do que se queixar, ou sequer ousa fazê-lo. Pode inclusive possuir um sentimento de injustiça, contudo não encontra meios para reagir. “As vítimas dizem muitas vezes que o que faz nascer a angústia não são tanto as agressões ostensivas quanto as situações em que elas não estão certas de serem em parte responsáveis”. (HIRIGOYEN, 2006, 170)

A dúvida é a fase em que a vítima percebe a violência a que está submetida e passa a questionar a motivação para encontrar-se nesta situação, começam perguntas como: o que eu fiz para merecer isso?; será que existem razões para isso? A vítima tenta encontrar explicações para a situação que se encontra, inclusive questionando o agressor sobre, que se nega a dar explicações, ou restringe-se a dar explicações vagas. “Elas [as vítimas] são as únicas a levar a culpa, os agressores são sempre inocentados. É difícil desprender-se dessa relação, pois os primeiros golpes desferidos deram lugar a uma culpa alienante. Uma vez na posição de culpadas, as vítimas sentem-se responsáveis pelo que é a relação, sua culpa não leva em conta a realidade. Interiorizam aquilo que as agride” (HIRIGOYEN, 2006, p. 172)

A fase do estresse ocorre quando a vítima passa pelo processo de aceitação da submissão ao agressor. Nas palavras de Hirigoyen (2006, p. 172) “Aceitar essa submissão é algo que só se consegue às custas de uma grande

tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo quando está nervoso, esforçar-se para não reagir. Esta tensão é geradora de estresse”.

O medo é a fase na qual as vítimas descrevem sentirem-se sempre em estado de alerta, temendo a reação do seu agressor diante de qualquer atitude sua. Nesta situação as vítimas tendem a ser cada vez mais cordiais e conciliadoras, tentando minimizar o ódio que seu agressor nutre. Contudo, essa generosidade apenas gera mais agressividade. Caso a vítima reaja com ódio, o agressor passa a afirmar que quem lhe odeia é a vítima e não ele, invertendo os papéis diante dos demais.

O isolamento que sofre a vítima decorre da dificuldade em compartilhar com os outros o que está passando, pois muitas vezes nem elas conseguem identificar, duvidam de si mesmas, culpam-se.

A longo prazo as consequências mostram-se muito mais perversas. Como observado por Denise de Fátima Stadler (2008, p. 82), quando a vítima é exposta por períodos prolongados a situações humilhantes e constrangedoras, podem desenvolver depressão, dificuldade de relacionamentos, dentre tantos outros sintomas físicos e psíquicos.

Muitas vítimas de assédio moral demoram para se dar conta da violência que sofrem, assumindo para si como verdadeiras a incapacidade e o fracasso que lhe foram imputados pelo agressor, e quando tomam ciência do que está acontecendo, já podem ter sua saúde debilitada. (STADLER, 2008, p. 83)

O assédio moral pode causar modificações psíquicas na vítima, podendo provocar uma destruição na identidade da vítima e influenciando no seu temperamento. (HIRIGOYEN, 2006, p. 175)

Na pesquisa “Assédio Moral no Trabalho: Impacto sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça”, coordenada por Suzineide Rodrigues Medeiros, levantaram-se dados alarmantes naquela seara laborativa, tanto no que concerne às proporções, quanto aos danos causados pelo assédio moral laboral. Vejamos:

Para se ter uma ideia das proporções deste problema, segundo o estudo, mais de 40% dos bancários do país sofrem agressões morais no trabalho e 30,52% se dizem estressados. Foram ouvidos 2.609

profissionais de 28 diferentes bancos públicos (48,14%) e privados (51,86%).

Segundo a pesquisa, as agressões duram, em média, quase o ano todo (11,13 meses). Em mais da metade dos casos (51,49%) ocorrem várias vezes por semana. A ocorrência é de uma vez por semana em 27,86% das agressões e de uma vez por mês em 20,65%.

(...)

Para quem acha que os efeitos não são tão prejudiciais, atenção: na pesquisa entre os bancários, 4,37% deles já pensaram ou pensam em suicídio, 17,15% apresentam distúrbios de apetite, tremores nas mãos (21,20%), choro superior ao de costume (19,10%) e sensação de incapacidade (4,37%).

A principal consequência relatada é nervosismo, tensão ou preocupação (60,72%). Em menor escala, outros sintomas mais graves são manifestados. O trabalhador dorme mal (42,14%), cansa-se com facilidade (38,76%), tem se sentido triste ultimamente (37,86%), tem dores de cabeça constantes (37,37%), dificuldade para realizar com satisfação suas atividades (36,5%), sente-se cansado o tempo todo (36,36%), tem sensações desagradáveis no estômago (33,40%) e má digestão (31,87%).³

Diante de dados assustadores, como os transcritos acima, resta uma única pergunta: o que o empregado/vítima pode fazer, atualmente, para se desvencilhar das agressões advindas do assédio moral laboral?

O empregado que está sendo submetido ao assédio moral fica refém da situação; primeiro porque demora para perceber que se está efetivamente sofrendo assédio moral; segundo, porque a vítima não possui alternativas para fugir da situação sem que precise abandonar seu posto de trabalho.

2.6 O AMBIENTE LABORAL PÚBLICO E PRIVADO COMO MOLDURA COTIDIANA DE ASSÉDIOS MORAIS

Como já afirmado anteriormente, relações hierarquizadas facilitam a instauração de relações assediadoras, o que torna o ambiente de trabalho um facilitador para seu desenvolvimento. Entretanto, a responsabilidade da organização (aqui concebida como organização laboral em sentido amplo, englobando o setor público e privado) pelos comportamentos assediadores havidos em seu seio não podem ser ignorados.

³ Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/educacao/guias/guias-de-carreira/noticia/534098/assedio-moral-trabalho-voce-conhece-seus-efeitos>>, acessado em: 25/06/2015.

A Organização Mundial do Trabalho tem dedicado atenção especial ao ambiente trabalho, inclusive apontando-o como crescentemente violento, sendo o assédio moral uma das vertentes da violência que ocorre dentro da empresa. Assim, a abordagem do assédio moral laboral não deve ocorrer considerando-se apenas as relações interpessoais, mas também o contexto social e organizacional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. XV/XVI).

Existem diferenças entre o assédio moral praticado no setor público e no privado. Neste, o assédio moral tem duração menor, é mais evidente e culmina, em regra, com a vítima deixando os quadros da empresa. Naquele, diante da estabilidade conferida aos trabalhadores, faz com que o assédio perdure muito mais, podendo durar anos. (HIRIGOYEN, 2005, p. 125)

O tema do assédio moral no setor público ainda não possui muito desenvolvimento pela doutrina, em que pese sua relevância seja reconhecida, inclusive com edição de leis específicas sobre o tema, que será abordado adiante.

O grande número de pessoas empregadas nas repartições públicas é um dos motivos apontados por BATALHA (2009, p. 26) para que o setor público seja um ambiente tão propício ao assédio moral. Afirma que quanto maior o número de pessoas, maior seria seu anonimato, o que ensejaria uma escalada para destacar-se na multidão, e que pessoas poderiam ser usadas como degraus nesta escalada.

Uma cartilha⁴ foi elaborada por Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner intitulada “ASSÉDIO MORAL: A MICROVIOLÊNCIA DO COTIDIANO - Uma cartilha voltada para o serviço público”, a qual é amplamente utilizada pelo serviço público, tendo seu conteúdo reproduzido por diversos órgãos, inclusive pelo Sindicato Nacional dos Servidores Públicos do Ministério Público da União – SINASEMPU.

A referida cartilha analisa o porquê de o assédio moral ser tão frequente no serviço público, sob os seguintes argumentos:

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio

⁴ Disponível em: <<http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf>>, acessado em: 26/04/2016.

moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com freqüência por pura perseguição a um determinado indivíduo. Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas. Outro aspecto de grande influência é o fato de no setor público muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para o exercício da chefia, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações, e por outro, considerando-se intocável.

Para HIRIGOYEN (2005, p. 125), a moldura do assédio moral no setor público está mais vinculada a disputas internas de poder.

Ainda que a perda do cargo ocupado dependa da ocorrência de falta grave, o que afasta o medo da perda do emprego de forma imotivada, isso não significa que não possa haver abuso de poder, principalmente porque as promoções e assunções de função que melhoram a remuneração do trabalhador dependem de avaliação de seus superiores hierárquicos, que podem utilizar-se disso para assediar seus subordinados.

Além do que, o assédio moral horizontal pode ser grandemente fomentado justamente pela disputa para alcançar uma função com remuneração generosa ou uma promoção por merecimento, ambas passando pelo crivo de superiores hierárquicos.

Quando o assédio advém do superior direto, no setor público, torna-se mais complicado para a vítima ter acesso ao próximo nível hierárquico, para tentar socorrer-se e desvencilhar-se do problema, como por exemplo, conseguir uma troca de setor, ficando refém de procedimentos burocráticos e que muitas vezes necessitam de aprovação do próprio agressor. (HIRIGOYEN, 2006, p. 127/128)

“Colocar na geladeira” é uma das formas que Hirigoyen (2006, p. 128/130) identificou de o assédio moral se desenvolver dentro do setor público. Nem sempre é tarefa fácil para um superior hierárquico remanejar um funcionário que não lhe seja mais conveniente – diferentemente do que ocorre no setor privado, onde o empregador possui o poder potestativo para demitir seus empregados ou remanejá-los de setor – assim, por vezes acaba utilizando-se da estratégia de colocar o trabalhador na “geladeira”.

Esta estratégia consiste em deixar determinados empregados consideramos como inconvenientes de lado, não lhe delegando tarefas. A eleição como inconveniente aos interesses do setor pode decorrer por diversos motivos, dentre eles cita-se, problemas diretos com seu superior hierárquico, pode decorrer da idade, deixando o idoso como “memória da empresa”, ou ainda diante de trabalhador que tenha feito alguma denúncia referente ao mau uso da coisa pública. (HIRIGOYEN, 2006, p. 128/129)

Mesmo que se trate de uma “geladeira” bem-remunerada, a ferida na auto-estima é drástica. Junto com o trabalho perdemos a identidade, pois nossa identidade depende muito do que fazemos. Isto gera igualmente uma perda relacional, pois, quando não se tem nada para fazer e não se tem mais nenhuma responsabilidade, o que dizer aos colegas com quem cruzamos nos corredores ou no restaurante? O constrangimento é recíproco e muitos dos que são postos na “geladeira” dizem que são ignorados, por todos e relegados ao abandono. (HIRIGOYEN, 2006, p. 129)

Diante do já afirmado no presente estudo, o trabalho é uma forma de identidade social e, ao tolher-se o trabalho do indivíduo, desencadeia-se uma crise de identidade individual e social.

Outra forma de ocorrer o assédio no setor público decorre do poder discricionário que é conferido à Administração Pública, que muitas vezes é tomado em arbitrariedade e utilizado como forma de opressão de subordinados. (BATALHA, 2009, p. 44)

Os já mencionados sistemas de avaliação de desempenho são uma grande expressão de atos administrativos discricionários que podem se tornar arbitrários. Ao tratar sobre o sistema de avaliação de desempenho de servidor público implantado no governo Fernando Henrique Cardoso, BATALHA (2009, p. 45) explanou que “serviu unicamente para aumentar a fragmentação na já precária unidade entre servidores enfraquecendo a solidariedade entre ele e, principalmente, como instrumento de barganha e de intimidação nas mãos de chefes que não tem as mínimas condições de avaliar servidores”.

Além dos exemplos acima, ainda o superior hierárquico pode efetuar transferências arbitrárias, sob o argumento de interesse da administração pública, além de outros atos que o poder que lhe é investido dá margem.

Observa-se que, ainda que os atos de assédio partam de diversas posições hierárquicas, é o sistema da administração pública que facilita a instauração das relações perversas. Seja através de chefes despreparados, seja através de avaliações de desempenho utilizadas como barganha, seja dificultando a transferência de trabalhadores de setores que não lhe deem guarida ou mantendo chefes sendo submetidos a assédio de empregados subordinados dos quais não consegue se desvencilhar, apenas para citar algumas formas nas quais a administração pública cria a moldura para a ocorrência e manutenção do assédio moral nas suas dependências.

No setor privado, novamente vê-se a organização como criadora da moldura para que o assédio moral se perpetue nas relações de trabalho.

Conforme afirmado em tópico anterior, a divisão social do trabalho, utiliza-se das diferenças dos trabalhadores para que possam cada um exercer livremente e sem maiores concorrências sua especialidade, contudo, na atualidade, o que se vê não é a possibilidade dessa convivência harmônica, uma vez que o adensamento e volume da sociedade gerou maior número de trabalhadores exercendo a mesma função, no mesmo espaço físico, o que torna a busca pela sobrevivência cada vez mais acirrada.

Some-se a isso o processo de globalização que o capitalismo promove. “Tal realidade, marcada pela dinamização dos mercados internacionais, cada vez mais voláteis, especulativos e instáveis, acabou gerando uma supervalorização, e conseqüente intensificação, da técnica, da competitividade e da flexibilidade, em detrimento de outros valores humanísticos”. (FERREIRA, 2004, p. 32/33)

A globalização acarretou uma nova relação entre estado, economia e sociedade, com o fortalecimento do capital e o conseqüente esvaziamento sindical e das condições de trabalho. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 6)

O resultado deste processo é a valorização do lucro sobre o trabalhador.

A competitividade leva as pessoas ao individualismo exacerbado, buscando defender o que lhe pertence, inclusive seu emprego, sua promoção, sua melhor perfeição técnica, etc. Faz-se com que o colega de trabalho deixe de somar através do solidarismo que fazia com que os trabalhos se completassem, para se tornar um concorrente.

Sentimentos de hostilidade, inveja e indiferença pelo outro são fomentados pela competição generalizada que tomou conta das relações de trabalho, transforma-se o outro em objeto de ódio e ressentimento. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 5)

Neste mesmo sentido, BRANDT; HELOANI e FERNANDES (2014, p. 71) explanaram:

Considera-se haver a predominância da competição generalizada e a redução dos valores sociais aos valores mercantis. A violência, compreendida como eminentemente social, latente e induzida, é relacionada a um processo de corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos e de exacerbação do individualismo. Tais aspectos são relacionados às mudanças do sistema produtivo e à instrumentalização da subjetividade pelas novas formas de gestão e de organização do trabalho.

As mudanças que o sistema produtivo enfrentou refletem um aumento na produção sem a necessária criação de novos postos de trabalho, bem como na perda de direito por parte dos trabalhadores. “As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência”. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 7)

Este cenário desenhado pelas empresas atualmente é grande facilitador de relações perversas no cotidiano laboral, tanto nas relações hierárquicas, nas quais o assédio moral é mais facilmente identificado, como nas relações entre colegas de trabalho (assédio moral horizontal), com a competitividade sendo utilizada como lenha na fogueira da produtividade.

Pode-se questionar quanto ao assédio moral vertical ascendente não ser facilitado por esta moldura das organizações atuais. Entretanto, o assédio moral sofrido pelo chefe ocorre principalmente quando há junção de diversos subordinados que pretendem se livrar do superior hierárquico que lhe fora imposto, mais comum nos casos de fusão ou incorporação empresarial. Sobre o assédio moral ascendente que decorre destas reestruturações empresariais, HIRIGOYEN (2005, p. 116) afirmou que “este tipo de boicote poderia ser facilmente evitado se as direções tivessem se preocupado em ouvir

subordinados e administrassem de uma maneira racional e não apenas estratégica”.

As situações de assédio moral ascendente praticado por apenas um empregado está ligado a alguma espécie de proteção que possui do superior de seu superior ou do dono da empresa, algo que lhe faça ter “costas quentes” e que impede, ou pelo menos dificulta, que seu superior proceda a sua demissão ou transferência de setor.

Sobre o tema, Ana Carolina Gonçalves Vieira, em obra coordenada por Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello e Solange Barbosa de Castro Coura em tributo a Maurício Godinho Delgado, afirmou que:

Geralmente, o assédio ascendente tem lugar em situações que envolvem contratações externas de “chefes”; suposições dos subordinados de que o superior hierárquico não detém “competência” suficiente para ocupar a posição; mera antipatia dos subordinados; inexperiência perceptível do superior hierárquico; e promoções entre os próprios empregados da empresa sem a consulta dos subordinados ou contra a vontade deles.

Não é difícil identificar que o assédio moral laboral tem sua ligação direta com o superior hierárquico da vítima, uma vez sendo por ele praticado o assédio de forma direta ou de forma passiva, atribuindo-lhe uma corresponsabilidade diante da inércia em evitar o assédio, bem como pela facilitação desses comportamentos.

Assim, diante de todo o alegado neste tópico, inegável que o ambiente laboral tanto público quanto privado formam uma moldura para a prática de assédio moral, não sendo possível afastar sua responsabilidade por tais comportamentos.

3. DA TUTELA NORMATIVA ATUAL

Faz-se necessário entender como o ordenamento jurídico pátrio, atualmente, tutela a vítima de assédio moral na relação de emprego.

3.1 DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A CLT não possui nenhum artigo que trate expressamente sobre o assédio moral nas relações de emprego. Entretanto, é possível enquadrar estes comportamentos no artigo 483 do referido diploma legal.

Neste artigo se encaixam as agressões que o empregado pode sofrer de seu empregador e até mesmo de seus colegas de trabalho, sendo uma opção menos injusta de o empregado se ver livre das agressões, rescindindo indiretamente o contrato de trabalho e não sendo prejudicado em suas verbas rescisórias.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma causa de término do contrato de trabalho que decorre da prática faltosa por parte do empregador. Esta modalidade de termo do contrato de trabalho implica no pagamento, por parte do empregador, de todas as mesmas verbas rescisórias que seriam devidas se a despedida tivesse ocorrido por sua iniciativa e de forma imotivada.

O assédio moral pode ser enquadrado na alínea “a” do referido artigo, uma vez que o empregador pode, com o objetivo de humilhar e desacreditar seu empregado, delegar tarefas cuja realização dependam de capacidade técnica e intelectual superior as que possui, ou ainda, que exijam capacidade física que o empregado não é dotado. Desta forma, o empregado não conseguindo atender as demandas requeridas, passa a nutrir um sentimento de incapacidade e descrença em si, por exemplo.

Também pode haver o enquadramento do assédio moral na alínea “b” do art. 483, uma vez que este também pode se manifestar através de tratamento

extremamente rigoroso por seu empregador ou superior hierárquico. Nesta alínea, enquadram-se as relações hierarquizadas. Ocorre quando o empregado é tratado de forma extremamente rigorosa, sempre precisando cumprir regras rígidas, muitas vezes aplicadas só a ele, e sofrendo sanções desproporcionais às supostas faltas cometidas.

A alínea “d” abarca a maior parte dos casos de assédio moral, pois trata das obrigações que cabem ao empregador, derivadas do contrato de trabalho, podendo-se citar, exemplificativamente, a manutenção do ambiente de trabalho sadio, o que não ocorre onde existem comportamentos abusivos. Assim, nesta alínea podem ser enquadradas todas as formas de assédio moral, inclusive a horizontal e a ascendente, uma vez que cabe ao empregador garantir que a prestação de serviços ocorra num ambiente de trabalho equilibrado.

Na alínea “e” também é possível enquadrar comportamentos assediadores, pois prevê a rescisão do contrato de trabalho quando o empregador ou seus prepostos praticam atos lesivos à honra e boa fama do empregado. Assim, injuriar ou difamar o empregado são formas de manifestação do assédio moral que se amoldam a esta alínea, mas vai ainda além, pois demais atos capazes de ferir a dignidade obreira, como outros atos vexatórios, se praticados de forma reiterada, também caracterizam assédio moral. Esta alínea exige prática pelo empregador ou por seus prepostos, entendidos como aqueles que sejam a *longa manus* no empregador, não apenas um líder de equipe. (SAAD, 2009, p. 659)

Assim sendo, como medida de fuga, o empregado pode buscar a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, mediante ação perante a Justiça do Trabalho, com fundamento nas alíneas acima mencionadas, sem que dessa forma, além de abrir mão do seu posto de trabalho, precise abrir mão de parte das suas verbas rescisórias (por exemplo: multa de 40% sobre os depósitos do FGTS), como ocorreria com um pedido de demissão puro e simples.

Ainda que haja pedido de demissão direto por parte do empregado submetido a assédio moral, ele pode pleitear em juízo a reversão do seu pedido de demissão para dispensa sem justa causa com fundamento na rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo, então suas verbas rescisórias como se o término do contrato de trabalho tivesse ocorrido por iniciativa imotivada do empregador.

3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral que gera direitos e deveres recíprocos aos contratantes. Quando há o descumprimento de suas obrigações contratuais (*latu senso*), ferindo direito do outro contratante, nasce o dever de reparar, de voltar ao *status quo ante* ou, se não for possível, ao menos, de compensar à vítima (como ocorre principalmente com o dano moral).

Nas palavras de DALLEGRAVE NETO (2008, p. 79), “... a responsabilidade civil preocupa-se com a reparação ou compensação do prejuízo da vítima”.

Como se sabe, todo causador de dano tem obrigação de repará-lo, sendo aí o fundamento da teoria da responsabilidade que, na concepção clássica, nas palavras de Paulo Eduardo V. Oliveira (2002, p. 50), “conceitua-se como a obrigação que incumbe a uma pessoa de reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”.

Na relação empregatícia não poderia ser diferente.

Os requisitos configuradores da responsabilidade civil já consolidados na doutrina e na jurisprudência são: dano, ato ilícito e nexo causal.

Acerca destes requisitos, a lição de Caio Mário da Silva Pereira (2004):

Do conceito, extraem-se os requisitos essenciais: a) em primeiro lugar, a verificação de uma *conduta antijurídica*, que abrange comportamento contrário ao direito, por comissão ou por omissão, sem necessidade de indagar se houve ou não o propósito de malfazer; b) em segundo lugar, a existência de um *dano*, tomada a expressão no sentido de lesão a um bem jurídico, seja este de ordem material ou imaterial, de natureza patrimonial ou não patrimonial; c) e em terceiro lugar, o estabelecimento de um *nexo de causalidade* entre uma e outro, de forma a precisar-se que o dano decorre da conduta antijurídica, ou, em termos negativos, que sem a verificação do comportamento contrário ao direito não teria havido o atentado ao bem jurídico.

O ônus da comprovação da ocorrência destes requisitos, em regra, é da vítima, pois são fatos constitutivos do seu direito, na toada dos artigos 818 da

CLT e 373, I do novo CPC, em que pese a legislação pátria preveja hipóteses em que este ônus é invertido.

A primeira ideia que vem à cabeça quando se fala em responsabilizar civilmente alguém é a existência de um dano na esfera jurídica de outrem, a qual merece reparação, uma indenização. “O termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso”. (VENOSA, 2007, volume 4, p. 1)

Interessante reflexão sobre o tema é trazida por Dallegrave Neto (2008, p. 78):

Para enxergarmos o fundamento da responsabilidade civil, devemos considerar que a sociedade democrática de direito é composta de homens livres que detêm o livre arbítrio para escolher os caminhos que pretendem trilhar em sua vida. Dentre as opções possíveis, há inúmeras que não convêm, porque lesivas ao seu semelhante. A partir dessa dialética, advém o princípio geral de direito de que a ninguém é permitido prejudicar outrem, consubstanciado pela máxima romana *neminem laedere*, também chamada de *alterum nonm laedere*.

Assim, quando a sua conduta extrapola e adentra na esfera jurídica de outrem, causando-lhe dano, nasce o dever jurídico de reparar, indenizar, de fazer a situação voltar ao *status quo ante*.

O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 927 prevê que quem causar dano a outrem, por ato ilícito, tem a obrigação de repará-lo.

O dano pode ser de ordem material e/ou de ordem moral. Diz-se “e/ou” pois um mesmo ato ilícito pode violar tanto a esfera patrimonial como a esfera moral da vítima, sendo suas reparações cumuláveis. No caso do assédio moral, a vítima deve ser ressarcida por eventuais gastos que teve com tratamentos e remédios, além, é claro, do dano moral.

Basicamente, o dano é o prejuízo experimentado pela vítima.

Este elemento é a base da responsabilidade civil, pois sem o dano, não há que se falar em responsabilização civil. Nesta toada, o já citado doutrinador Dallegrave Neto (2008, p. 142) leciona que, “o dano constitui essência da responsabilidade civil, máxime nos casos de responsabilidade objetiva. Sem dano pode até existir responsabilidade penal, mas jamais civil. A indenização quando dissociada do dano é locupletamento”.

Também sobre a imprescindibilidade do dano para existir a responsabilização civil, Silvio de Salvo Venosa aduz que nasce o dever de indenizar quando há efetivo dano material, patrimonial ou moral na esfera jurídica da vítima. (2007, p. 32)

O ato ilícito caracteriza-se, nos moldes dos arts. 186 e 187 do Código Civil, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que violar direito e causar dano a outrem; ainda, comete ato ilícito quem ao exercer um direito próprio o faz excedendo manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico, social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Analisa-se rapidamente a noção de dolo e culpa face aos atos ilícitos geradores do dever de reparar.

O dolo é a voluntariedade em praticar ato que infrinja a lei. “Age a pessoa deliberadamente no rompimento da ordem natural das coisas ou do equilíbrio no relacionamento humano”. Já na culpa, não há intencionalidade em produzir um ato ilícito, mas age-se com negligência, imprudência ou imperícia. (RIZZARDO, 2013, p. 2)

O efeito material da culpa é o ato ilícito e, havendo dano à esfera patrimonial de outrem, nasce o dever da reparação civil. “Culpa materializada redundando em ato ilícito, o qual desencadeia a obrigação”. (RIZZARDO, 2013, p. 4)

Assim sendo, nas palavras de Venosa (2007, p. 21), “...atos ilícitos são os que promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento”.

O art. 188 do Código Civil elenca hipóteses em que a ilicitude do ato é retirada, quais sejam: atos praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido e a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente; neste segundo caso faz uma ressalva em seu parágrafo único “o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.”

Neste caso, diante da licitude da conduta, não nasce o dever de indenizar.

Em suma, ato ilícito é conduta comissiva ou omissiva que, à margem do ordenamento, causa dano a outrem.

O terceiro elemento caracterizador da responsabilização civil é o nexo causal. É a relação de causalidade entre o dano e a conduta. Como bem apontado por Silvio de Salvo Venosa (2007, p. 45), “se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexo causal que leva ao ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida”.

Existem certas situações em que este liame entre dano e conduta é quebrado, excluindo o dever de indenizar. São elas: culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, força maior e cláusula de não indenizar.

É a partir da conjugação destes três elementos – e da inexistência de excludentes de ilicitude ou do nexo causal – que há possibilidade de responsabilização civil pela ocorrência do dano.

A responsabilidade civil do empregador pode ser classificada em subjetiva e objetiva; sendo a primeira, quando a conduta do agente está envolta por dolo ou culpa, nascendo daí o dever de reparar; na segunda, o dever de reparação nasce mesmo que a conduta não tenha se revestido de dolo ou de culpa.

Dallegre Neto (2008, p.134) aduziu sobre o tema:

A responsabilidade civil no contrato individual de trabalho, conforme já foi mencionado, manifesta-se da seguinte forma:

- a) responsabilidade subjetiva decorrente da inexecução do contrato, tanto do empregado quanto do empregador, em relação às obrigações de meio, sejam elas principais, secundárias ou deveres anexos de conduta (art. 927, caput, do CC/02).
- b) responsabilidade objetiva da empresa em face de dano sofrido pelo empregado oriundo de cumprimento regular do contrato em razão da assunção das obrigações de resultado proveniente dos riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT) e dos riscos especiais oriundos da atividade normalmente desenvolvida pela empresa (parágrafo único do art. 927 do CC/02) ou em face de danos ambientais (art. 225, § 3º da CF).
- c) responsabilidade objetiva do empregador perante terceiro que sofreu dano decorrente de ato do empregado, quando da execução do contrato de trabalho (art. 932, III e art. 933 do CC/02).

Esta diferenciação é muito importante, principalmente no que concerne ao assédio moral laboral horizontal e à responsabilidade do empregador; pois este responderá objetivamente pelo assédio moral que seu empregado empreender contra outro empregado, desde que seja apurada a responsabilidade subjetiva do empregado assediador. Neste caso, o fundamento da referida responsabilidade não é a prática direta do ato ilícito de assediar, que fundamenta

a reparação no art. 927, mas sim no art. 932, III, também do Código Civil, cujo conteúdo prevê a responsabilidade civil do empregador por atos de seus prepostos e empregados no exercício da função ou em razão desta.

A Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, que solidifica a questão: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Importante destacar que a responsabilidade do assediador será sempre subjetiva, seja ele empregador ou colega de trabalho, sendo necessário que a vítima comprove a sua culpa (*lato sensu*); quanto à responsabilidade do empregador pelo assédio moral praticado por seus empregados e prepostos, esta é objetiva, bastando que sejam comprovados o ato ilícito e a relação de preposto/empregado.

Assim, a responsabilidade civil também é aplicável nas hipóteses de assédio moral na relação de emprego, sendo uma forma de tutelar a vítima e reparar os danos por ela experimentados.

A reparação aqui pode ser por dano material e/ou moral, como já tratado acima, cabendo cumulação entre as duas formas de reparação, desde que vislumbrado no caso concreto a ocorrência de ambos os danos.

O ressarcimento por danos materiais não possui caráter pedagógico, de desestímulo e de punição. Apenas visa restituir à vítima por eventuais despesas decorrentes do ato ilícito praticado. Já a reparação aos danos morais possui este viés de ser um fator de desestímulo, pedagógico e punitivo em relação a quem pratica o assédio moral.

Desta forma, quando o julgador reconhece a existência de dano moral experimentado pela vítima, bem como o nexo causal entre este e o ato ilícito perpetrado pelo assediador (ou pelo empregador que não evitou que o assédio moral ocorresse), e, diante da impossibilidade de retornar ao *status quo ante*, necessário que o julgador fixe um quantum indenizatório que possua tríplice viés, de compensação da vítima pela dor experimentada, de punição do agressor, bem como de desestímulo, para que estes comportamentos não se repitam.

Sobre o tema, MELO (2011, p. 106) afirmou:

Tratando-se de dano moral e na impossibilidade de restituir o lesado à situação anterior, somos defensores da doutrina da exemplaridade pela qual o valor da indenização deve cumprir um tríplice papel, qual

seja: compensar a vítima pelos infortúnios sofridos, ofertando-lhe uma soma em dinheiro que possa lhe trazer satisfações; punir o ofensor de sorte que a condenação possa cumprir o papel pedagógico do desestímulo; e, de exemplaridade para a sociedade, demonstrando que aquele tipo de comportamento não é aceito impunemente pelo judiciário, agindo no sentido do desestímulo coletivo.

Assim, uma a reparação civil deve servir para compensar o sofrimento da vítima, mas deve também servir de punição ao agressor, que sentirá no bolso as consequências de seus atos lesivos, bem como, deve servir como exemplo para a sociedade de que determinado comportamento não é tolerado.

3.3 COMPLIANCE

Outra forma que o empregado pode ter para livrar-se do assédio moral que esteja sofrendo é através da política de *compliance* que eventualmente seu empregador possua. Para que seja possível verificar de que forma a política de *compliance* pode ser uma saída ao empregado, necessário é entender melhor este instituto.

As políticas de *compliance* produzem efeitos na dinâmica da empresa de forma expressiva, principalmente quanto ao comportamento das pessoas com quem mantém relações jurídicas, inclusive seus empregados.

As pessoas a quem estes efeitos atingem são chamados pela doutrina especializada de *stakeholders*. Em tradução livre do inglês, a palavra *stakeholder* refere-se àquele que possui aplicações financeiras, um acionista ou investidor. Contudo, para a doutrina que trata de *compliance*, esta palavra possui um significado mais amplo, sendo entendida como o grupo de pessoas que engloba: empregados, consumidores fornecedores, prestadores de serviços, acionistas, instituições, etc., ou seja, todos os sujeitos que de alguma forma tocam a atividade empresarial.

Nas palavras de Marcelo de Aguiar Coimbra e Vanessa Alessi Manzi, “As partes interessadas podem ser traduzidas pelo *stakeholder*, que designa o grupo

que abrange todas as pessoas ou entidades que afetam ou são afetadas pela atividade de uma organização”. (2010, p. 28)

Como bem apontado por COIMBRA e MANZI (2010, xii), os reflexos de uma política de *compliance* não atingem apenas a empresa e seus *stakeholders*, pois toda a sociedade é beneficiada quando é composta por organizações íntegras.

O termo *compliance* é uma expressão em inglês derivada do verbo *to comply*, que em tradução livre significa: obedecer, cumprir, estar de acordo, em conformidade.

Segundo Wagner Giovanini, *compliance* significa “estar em conformidade com as lei e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o *Compliance* vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas”. (2014, p. 20)

Estar em *compliance* não se liga apenas na conformidade legal e normativa, mas também está intimamente ligado a preceitos éticos e morais, devendo ser evitado pelos administradores da empresa tomar qualquer decisão que possa impactar negativamente nos seus *stakeholders*. (Sílvia Marques, 2008)

Maria Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz (2014, p. 88) afirmaram que *compliance* reflete a missão, os valores e a visão da empresa, sendo instrumento para controle de riscos regulatórios e de reputação, tendo no *Compliance Officer* sua personificação, cuja atuação deve ocorrer de forma independente e com acesso direto ao Conselho de Administração.

Assim, entende-se por estar em *compliance* como o estágio empresarial em que a empresa está em conformidade com a legislação vigente, nacional e internacional, bem como com preceitos éticos e morais definidos como norteadores da atividade produtiva, a atuação ocorre através de boas práticas de governança, mitigando-se os riscos inerentes à atividade.

“Em linhas gerais, a função de *compliance* envolve a avaliação de todas as normas, procedimentos, controles e registros que compõem o ambiente de

controles internos estão funcionando adequadamente para prevenir e minimizar os riscos das atividades exercidas pelas organizações”. (MANZI e COIMBRA, 2010, p. 40)

Importante salientar que não estar em conformidade gera risco para empresa, riscos estes que não possuem apenas cunho financeiro, mas também de reputação.

A expressão “risco de compliance” define-se como risco de sanções de ordem legal ou regulatória e de perdas financeiras e de reputação que a organização pode sofrer em decorrência “de falhas no cumprimento de leis, regulamentações, códigos de conduta e das boas práticas”. (MANZI; COIMBRA, 2010, p. 2)

Não estar em *compliance* expõe a empresa possíveis perdas de reputação (quando está envolvida em esquemas de corrupção ou de assédio moral organizacional, por exemplo), risco de demanda trabalhistas e de consumidores, perda de licenças ambientais, gastos com demandas judiciais e com advogados, gastos com eventuais multas administrativas, dentre outros.

Em sua obra, MANZI e COIMBRA (2010, p. 5) apresentaram um estudo que avaliou o valor comercial do *compliance*, tendo como resultado que para cada dólar gasto com a implementação e manutenção da respectiva política, economiza-se cinco dólares em processos judiciais, em perdas de produtividade e de reputação.

Desta forma, ainda que a implementação de uma política de *compliance* envolva investimentos financeiros, a sua não implementação importa em uma perda cinco vezes maior.

Portanto, se os motivos éticos e morais para convencimento da empresa em implantar uma política de *compliance* não forem suficientes, ainda existe o fator financeiro a ser considerado.

Revela-se, inclusive, que seus benefícios não tragam apenas ganhos financeiros à organização, mas também ganhos em competitividade, bem como contribui para que a empresa sobreviva ao longo do tempo, uma vez que a confiança e admiração que inspiram na sociedade está intimamente ligado ao

seu sucesso, pois atrai e fideliza clientes, investidores, parceiros e os próprios empregados. (MANZI e COIMBRA, 2010, p. 5)

Neste mesmo sentido, Maria Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz (2014, p. 90) afirmaram que “uma vez implantada tal política e funcionando de forma efetiva, a empresa tende a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado. Assim, alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios à organização, a seus empregados e à sociedade”.

A política de *compliance* tem por objetivo garantir que a instituição haja de forma adequada, minimizando os riscos da atividade, disseminando internamente a cultura de ética e de boas práticas. Visa garantir que haja cumprimento da legislação, normas e regulamentos vigentes, a observância de princípios éticos, a procedimentalização de sistemas de controles internos, produção de relatórios internos, bem como a implementação de políticas internas de conformidade. Ainda, a função de *compliance* deve fomentar o combate à lavagem de dinheiro, bem como fazer o acompanhamento da instituição perante instituições públicas, bem como o atendimento dos requisitos por estas impostas. (MANZI e COIMBRA, 2010, p. 3/4)

A implementação do programa de *compliance* exige muito trabalho e planejamento, levando-se em conta as especificidades da instituição (tamanho, segmento de atuação, localização, etc.), para que se possa tornar o programa eficiente, inclusive alinhando-se com as estratégias e valores da empresa.

O programa precisa ser claro e ter um caráter de adesão voluntária e não de imposição. “Na verdade, cumpre ao programa ser percebido e internalizado pelos colaboradores da organização, aceito como parte de seu conjunto de valores que o fundamenta e tornar-se o guia das ações da empresa e de seus funcionários”. (GIOVANINI, 2014, p. 50)

Como afirmado acima, a implementação do programa de *compliance* deve levar em consideração as peculiaridades de cada empresa, não existindo um modelo único a ser seguido.

GIOVANINI sugere dois modelos principais de programas de *compliance*, não excluindo outros que possam ser desenvolvidos de forma a ser mais eficiente à instituição. Vejamos:

a) Foco na prevenção é o modelo que engloba primeira e principalmente a prevenção de condutas não-conformes, considerando a realidade empresarial e a imprevisibilidade das situações que possam surgir, também engloba a detecção de eventuais atos não-conformes, bem como, ações corretivas para atos que não estejam em *compliance*. Tripé deste modelo: prevenção, detecção e correção. O principal pilar é a prevenção, devendo instituir-se políticas e procedimentos claros para todas as situações de risco, conjugados ao respectivo treinamento de funcionários. A detecção é composta por “controle” (análise periódica dos processos adotados) e por “canais de acesso” (canal de comunicação com os stakeholders). Detectada alguma não conformidade, passa-se a buscar sua correção. (2014, p. 51)

b) Melhoria contínua é o modelo focado no ciclo PDCA – Plan, Do, Check e Act – o planejamento por parte da equipe de *compliance* das políticas e planos a seguir, a execução do referido plano, o controle dos processos instituídos e a compilação das três outras fazes no agir, ou seja, momento em que se melhoram as políticas ou se aplicam penalidades, se for o caso. (2014, p. 52)

Os modelos acima são os mais comumente adotados, pois possuem uma lógica bastante ajustável às empresas, contudo, cabe-se desenvolver uma política de *compliance* que seja mais eficiente para cada empresa individualmente, o que deve ser definido pelo setor responsável.

MANZI e COIMBRA (2010, p. 54) definiram como requisitos básicos para o programa de *compliance*, e facilmente enquadráveis aos modelos acima apresentados, os que seguem:

1. padrões de conduta e política e procedimentos escritos;
2. designação de um *compliance Officer* e/ou um Comitê de *Compliance*;
3. educação e treinamento para fornecer conhecimento de forma efetiva;
4. canal de comunicação anônima de eventuais problemas de *compliance*;

5. monitoramento proativo de processos específicos e documentados para fins de *compliance* e ajuda na redução de problemas identificados;
6. comunicação efetiva;
7. ações disciplinares; e
8. ações corretivas.

A observância dos requisitos acima baliza o setor de *compliance* para desenvolver uma política eficiente e que seja adequável à identidade de cada organização.

Contudo, ainda que sejam observados todos os requisitos acima, para que o programa seja implantado e tenha a adesão de seus stakeholders, há necessidade de que o alto escalão tenha aderência às boas práticas, uma vez que o exemplo é pedagógico.

Além disso, deve haver por parte do setor de *compliance* ampla divulgação sobre o conteúdo da política, sendo comunicada de forma simples e clara, sendo considerada a necessidade de treinamento contínuo dos seus empregados.

Sobre a comunicação entre o setor de *compliance* e seus stakeholders internos, GIOVANINI (2014, p. 291) ensinou que há necessidade de comunicação constante para que o programa de compliance obtenha os resultados propostos. Faz-se necessário reforçar dia-a-dia os propósitos do programa a fim de assegurar que permaneça sendo cumprido.

Ainda que a política de *compliance* atinja todos os stakeholders, uma figura se destaca dentro da estrutura, *Chief Compliance Officer* (CCO). Este profissional, deve relacionar-se em todos os níveis da empresa, participando do seu cotidiano, dando respostas seguras e rápidas às demandas internas sobre eventuais conflitos de interesses e, ainda, é responsável pelo fomento da cultura ética dentro da organização.

Imprescindível destacar que há necessidade de que o setor de *compliance* seja independente, inclusive em relação ao alto escalão da organização, uma vez que precisa ser livre para poder investigar, em todos os níveis, eventuais desvios de condutas, podendo inclusive aplicar sanções.

Os empregados da organização são atingidos pelos efeitos da implantação de uma política de *compliance* de diversas formas, desde a inibição

de comportamentos corruptos, tendo maior comprometimento com preceitos éticos da organização, como também pela proteção que lhe é conferida, pois a empresa que está em *compliance* não o está apenas em relação ao mercado, mas também está em conformidade com o meio ambiente laboral saudável, segurança do trabalho, respeito aos direitos individuais, dentre outros.

Um dos grandes focos na implementação de uma política de conformidade é inibir comportamentos corruptos dos empregados (corrupção ativa ou passiva), ganhando maior relevância após a vigência da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13), que previu a responsabilidade objetiva da empresa por atos de corrupção de seus empregados (art. 1º), culminando penalidades que podem ir de multas administrativas (art. 6º) até a dissolução compulsória da atividade empresarial (art. 19).

A corrupção possui impacto que transcende a microesfera dos seus envolvidos, sendo capaz de causar distorções de mercado, encarecer o custo de produção de bens, causando insegurança jurídica.

Assim, as organizações possuem responsabilidade em atuar de forma a inibir atos de corrupção de seus empregados. A política de *compliance* é uma forma de conseguir atingir este ambicioso objetivo.

Dentre os benefícios da adoção de uma política de *compliance*, MANZI e COIMBRA (2010, p. 61) apontaram a diminuição dos custos em negociações tanto com o governo quanto outras negociações comerciais, impactar positivamente os investidores, fidelização de profissionais com alto nível ético, melhora sua visibilidade aos olhos dos consumidores, reduz as sanções legais suportadas pela organização, confere maior credibilidade aos negócios.

Dentro dos propósitos de um programa de *compliance* está o desenvolvimento de códigos de conduta que definam objetivamente seus preceitos éticos e morais, bem como seus objetivos como organização. Além disso, os controles internos inerentes ao programa de *compliance* ajudam na prevenção, detecção e combate a comportamentos inadequados.

Outro viés relevante do programa de *compliance* engloba as boas práticas em relação aos empregados, garantindo-lhes uma prestação laboral que respeite seus direitos individuais, a segurança e saúde no trabalho, bem como

um meio ambiente do trabalho livre de comportamentos assediadores, o que automaticamente refletiria no número de demandas trabalhistas e seus respectivos custos.

Um ambiente laboral ético gera nos empregados efeitos positivos, que fazem com que estes trabalhem de forma mais comprometida e alinhada com os objetivos da organização, servindo para fidelizar bons e éticos empregados.

É evidente o papel do *compliance* na tutela dos empregados e no desenvolvimento destes dentro da organização e na colaboração com o próprio programa de *compliance*.

Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* (e do *Compliance Officer*) possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos, desta forma, empregados que possam estar passando por um processo de assédio moral podem recorrer aos canais de comunicação internos para poder denunciar o abuso sofrido.

Sobre a proteção do trabalhador, MANZI e COIMBRA (2010, p. 32) proferiram brilhante lição:

As empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral. O pagamento de um salário-mínimo digno, capaz de satisfazer às necessidades materiais básicas do trabalhador, a seu turno, é um mecanismo de realização dos direitos humanos sociais.

Especificamente em relação aos comportamentos de assédio moral e sua tutela através do *compliance*, destaca-se que, como já mencionado anteriormente, faz parte da implementação do programa de *compliance* a elaboração de um código de conduta que contemple a visão, missão e preceitos éticos da organização.

Referido código de conduta deverá passar pela fase de comunicação e pela reiteração de seu conteúdo para que os *stakeholders* passem a internalizar as suas determinações.

Este código de conduta serve como parâmetro de comportamento para as pessoas envolvidas. Ele deve ser imparcial, justo, desprovido de preconceitos, possuir linguagem apropriada para seu público alvo, ter aplicabilidade a todas as pessoas da organização, independentemente do nível hierárquico. (GIOVANINI, 2014, p. 137)

Os temas que são normalmente abordados pelos códigos de conduta, segundo Giovanini (2014, p. 138) são:

- Atendimento à legislação.
- Zelo pela imagem da empresa.
- Conflitos de Interesse.
- Relação com os “stakeholders”, em particular com os Parceiros Comerciais, cliente, fornecedores e mercado.
- Segurança da informação e propriedade intelectual.
- Conformidade nos processos e nas informações.
- Assuntos específicos e relevantes, como proteção ambiental; saúde e segurança do trabalho; confidencialidade; respeito; honestidade; integridade; proibição à retaliação; combate a práticas ilícitas: corrupção, lavagem de dinheiro, fraudes, desvios da concorrência leal, trabalho escravo, mão de obra infantil, assédio sexual, assédio moral e discriminação; entre outros.

Fazem parte do programa de *compliance* também os canais de denúncia, através dos quais vítimas de assédio moral podem denunciar a violência que estão sendo submetidas, ou terceiros podem denunciar como testemunhas da situação o assédio moral sofrido por outrem.

Os canais de denúncia não se restringem apenas pela criação de um 0800 para ligações gratuitas, pode-se criar uma conta de e-mail específica para recebimento de denúncias, os gestores também podem ser receptores das denúncias e posteriormente repassando o caso ao departamento de *compliance*, divulgação de canais estilo o SAC, disponibilização de urnas dentro da empresa para que possam receber denúncias escritas, comunicação direta ao departamento de *compliance*, carta anônimas, dentre outros que o programa de *compliance* entenda adequado à realidade daquela empresa. (GIOVANINI, 2014, p. 245)

O canal de denúncia mais usual é o sistema de ligações gratuitas, através de um número 0800, que deverá ter uma pessoa altamente treinada para fazer a condução das denúncias recebidas de uma forma amistosa, para que o denunciante se sinta confortável para fazer seus relatos. (GIOVANINI, 2014, 246)

Após recebida a denúncia, o processo de investigação será desenvolvido junto ao departamento de *compliance*. A investigação consiste em procedimento complexo e confidencial. (GIOVANINI, 2014, p. 251)

Ao final da investigação, o responsável por esta registrará as informações levantadas em um relatório. Identificando-se condutas desconformes, medidas disciplinares serão propostas, cabendo à empresa escolher qual parecer mais adequada. (GIOVANINI, 2014, p. 267)

Ainda, existem outras medidas que a empresa pode adotar com a finalidade de prevenir casos futuros, por exemplo, pode promover treinamento específico do empregado envolvido ou para determinado público alvo, mudanças em procedimentos anteriormente adotados que se mostraram falhos diante da investigação, instalação de câmeras, etc. (GIOVANINI, 2014, p. 271)

Especificamente quanto ao assédio moral, quando o código de conduta da empresa e as boas práticas adotadas pela organização não tenham sido suficientes para afastar o comportamento assediador, poderá a vítima, assim que tenha percebido o processo assediador, ou outra testemunha, utilizar um dos canais de comunicação, a fim de dar início ao processo de investigação, para que o departamento de *compliance* possa avaliar o caso concreto e verificar se realmente trata-se de assédio moral, para então viabilizar à empresa uma tomada de decisão para que se freie o assédio e puna-se o agressor, se for o caso.

Quando o assédio moral é denunciado, a tomada ágil de medidas que coíbam seu prosseguimento permite que sejam minimizados ou até evitados os danos à vítima. Além do que, a empresa pode tomar outras medidas com a finalidade de evitar outros comportamentos assediadores.

Nota-se, desta forma, que a tutela efetiva dos direitos dos empregados deve fazer parte do programa de *compliance*, garantindo e facilitando a

comunicação de eventuais abusos ou violações, para que desta forma, todos saiam ganhando: o empregado que terá sua dignidade salvaguardada e a empresa que reduzirá os riscos de demandas trabalhistas e eventuais condenações, além da manutenção no emprego de empregados cujo caráter ético coaduna com os princípios e objetivos organizacionais.

Contudo, a permeabilidade dos programas de *compliance* não atinge todas as empresas, ainda estando adstrita a um grupo pequeno, uma vez que sua estrutura é complexa e demanda investimentos que empresas pequenas, com poucos funcionários não podem suportar.

O alto custo de implementação e manutenção do programa de *compliance* faz com que apenas empresas maiores decidam investir na sua implantação, deixando de fora tantos outros estabelecimentos descobertos desta formalização das boas práticas, o que mostra que, ainda que seja um mecanismo eficiente em inibir os comportamentos assediadores, este não possui a penetração necessária no campo empresarial para que possa ser apontado como uma solução para o problema.

3.4 TUTELA ESPECÍFICA DO ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO E SEU ENQUADRAMENTO COMO ATO DE IMPROBIDADE

É necessário observar que o funcionalismo público possui regramento próprio, punindo-se o assediador conforme a legislação aplicável e âmbito de atuação.

Analisa-se a Lei nº 8.112/90 e a Lei do Estado do Rio de Janeiro nº 3.921/02, bem como as respectivas formas de punição do agente assediador e o respectivo enquadramento como ato de improbidade, nos moldes da Lei nº 8.429/92.

A Lei nº 8.112/90 não prevê em seu bojo nenhum dispositivo que trate especificamente sobre o assédio moral nas relações de trabalho dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Contudo, não significa que comportamentos assediadores não possam ser nela enquadrados, uma vez que a referida lei prevê deveres aos servidores que quando descumpridos, correspondem a uma punição.

Dentre os deveres que são descumpridos quando o servidor público passa a ser agente assediador cita-se o dever de agir com moralidade administrativa (art. 116, IX), de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI), de lealdade às instituições a que servir (art. 116, II), de observar as normas legais e regulamentares (art. 116, III); além de serem vedadas manifestações de desprezo no local de trabalho (art. 117, V) e a designação de atribuições estranhas ao cargo ocupado (art. 117, XVII). (BATALHA, 2009, p. 21)

O art. 116, II, refere-se ao dever de lealdade que todo servidor deve ter com a instituição em que esteja lotado que, combinado com o inciso III do mesmo dispositivo, leva ao dever de obediência de todas as condições impostas pela Administração pública. “Assim, o dever de lealdade perfila-se com o dever de agir do servidor, que deverá ser sempre de acordo com os interesses institucionais objetivados pela Administração Pública, conforme dispuserem as leis, portarias, regulamentos e diretrizes da própria Administração”. (DUARTE NETO, 2011, p. 178)

O emprego de assédio moral no serviço público federal evidentemente viola os dispositivos acima, uma vez que contrários aos interesses da administração pública.

O art. 116, IX, como já afirmado acima, atribui ao servidor público federal o dever de agir com moralidade administrativa, obrigação esta com previsão constitucional (art. 37, *caput*) e na Lei 9.784/99 (art. 2º). A atuação do agente público que se conforma com a moralidade administrativa deve ser pautada pela ética, pela lealdade e pela seriedade. (OLIVEIRA, 2013, p. 99)

Não há como atribuir nenhuma moralidade a alguém que se utilize de assédio moral nas suas relações laborais.

O art. 116, XI, que prevê o dever do servidor em tratar com urbanidade as pessoas, tanto o público em geral, quanto seus colegas de trabalho. (DUARTE NETO, 2011, p.181)

Este inciso, claramente é o dever que está ausente em comportamentos assediadores, já que o assediador não trata sua vítima com nenhuma cortesia,

complacência ou consideração, pelo contrário, lhe inflige sofrimento, desprezo e humilhações capazes de lhe ferir a dignidade humana.

O art. 116, I, também pode ser utilizado para enquadramento de eventual punição para servidor assediador, uma vez que seu conteúdo, quando prevê ao servidor dever de exercer suas atividades com zelo e dedicação, engloba inclusive não violar os demais incisos do mesmo dispositivo. (DUARTE NETO, 2011, p. 177)

O art. 117, V da mesma lei veda manifestações de desprezo nas dependências da Administração Pública, o que novamente enquadra o assédio moral, uma vez que tratar a vítima com menosprezo faz parte da própria caracterização do assédio.

O Art. 117, XVII veda o desvirtuamento de função de servidor efetuada por seu superior hierárquico. Ou seja, o superior hierárquico não pode determinar, a seu subordinado, atividades que sejam estranhas ao cargo investido. (DUARTE NETO, 2011, p.190/191)

No assédio moral, muitas vezes o agressor utiliza-se deste desvirtuamento de atividades como uma forma de assediar sua vítima; quando este for o método utilizado pelo assediador, viola-se mais este inciso da Lei nº 8.112/90.

O art. 127 da lei prevê como punições aplicáveis aos servidores públicos federais em caso de violações dos dispositivos ali constantes, a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

Já o art. 128, prevê os parâmetros de aplicação das referidas penalidades, quais sejam a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela sobrevierem para o serviço público, bem como as situações atenuantes e agravantes.

Assim, ainda que não haja previsão expressa na Lei nº 8.112/90 quanto à vedação da prática de assédio moral, mediante os procedimentos administrativos cabíveis, a infração será apurada e o agressor será penalizado administrativamente.

Diferentemente da Lei nº 8.112/90, cita-se a lei que veda expressamente comportamentos de assédio moral no âmbito do serviço público estadual no Rio de Janeiro, a Lei nº 3.921/02.

A legislação fluminense foi a primeira a tutelar, em âmbito estadual, a vedação expressa de assédio moral, vedando “atitude ou postura” considerada como assédio moral por parte de superior hierárquico, praticado em face de funcionário, servidor ou empregado, que “implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-a a condições de trabalho humilhantes e degradantes”, em todos os âmbitos de atuação estatal, inclusive nos órgãos, repartições, entidades, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, concessionárias, permissionárias, bem como no Poder Legislativo, Executivo e Judiciário (art. 1º).

Em seu art. 2º faz a conceituação do assédio moral, trazendo rol exemplificativo de comportamentos que serão considerados como assediadores, nos seguintes termos:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Destaca-se, deste artigo, a ascendência profissional que deve haver entre vítima e agressor, tutelando o assédio moral vertical descendente.

Qualifica o assédio moral como infração grave e prevê penas de advertência, suspensão e demissão ao assediador, conforme gravidade e reincidência, bem como prevê a conversão da advertência em frequência obrigatória em programa de aprimoramento e melhoria de comportamento funcional (art. 4º).

Existem outros estados que também já possuem legislação específica vedando o assédio moral laboral nas suas dependências, por exemplo a Lei do Estado de São Paulo nº 12.250/06 e a Lei do Estado de Goiás nº 18.456.

Entretanto, a configuração do assédio moral no âmbito do setor público como ato de improbidade ainda prescinde de uma construção jurídica, combinando dispositivos legais com a finalidade de caracterizá-lo.

Atos de improbidade estão divididos em três categorias na Lei nº 8.429/92, em seus arts. 9º, 10 e 11. O artigo 9º trata de atos de improbidade administrativa que importem em enriquecimento ilícito do agente público ou de terceiro. O art. 10 trata dos atos de improbidade que causam prejuízo ao erário. Já o art. 11 elenca os atos de improbidade administrativa que atentam contra os princípios da Administração Pública.

Para a configuração do ato de improbidade administrativa fazem-se necessários quatro elementos, são eles: sujeito ativo (agente público ou terceiro que tenha concorrido, induzido ou se beneficiado pelo ato), sujeito passivo (é a entidade atingida), a conduta deve estar contemplada em um dos artigos citados no parágrafo anterior, bem como a intenção o sujeito ativo ao praticar o ato. (FERRARESI, 2011, p. 71)

Como o assédio moral laboral não importa necessariamente em enriquecimento ilícito, nem danos ao erário, seu enquadramento se dará no art. 11 da Lei, por ser um comportamento que atinge os princípios da Administração Pública.

Neste sentido foi julgamento do Recurso Especial nº 1.286.466/RS (Anexo A), cuja Ministra Relatora foi Eliana Calmon. Vejamos seus argumentos.

Afirmou que, uma vez que a Lei nº 8.429/92 busca coibir, punir ou afastar da seara publica agentes que demonstrem despreço pelo princípio da

juridicidade, afirmando que o assédio moral havido no caso em julgamento viola deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições, decorrentes de abuso de poder, desvio de finalidade e contrário a impessoalidade. Ao Recurso Especial da parte autora foi dado provimento, reconhecendo a improbidade administrativa nos moldes previstos no art. 11 da Lei em comento.

Além do afirmado acima, ainda há que se destacar que existe em tramitação junto ao Congresso Nacional o Projeto de Lei do Senado nº 121/2009 (Anexo B), de autoria do Senador Inácio Arruda, que pretendia alterar dispositivo da Lei nº 8112/90 para acrescentar ao respectivo art. 117 o inciso XX, com a seguinte redação: “coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”. Ainda, pretendia alteração no art. 132 da mesma Lei, para que passasse a constar como uma das transgressões puníveis com demissão a prática de assédio.

Entretanto, sob o argumento de vício de iniciativa, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em maio de 2013, emitiu parecer (Anexo C) pela rejeição do referido Projeto de Lei, uma vez que, nos moldes do art. 61, § 1º, II, “c”, da Constituição Federal, é de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que disponham sobre servidores públicos da União e dos Territórios e seu regime jurídico.

Em novembro de 2014 a Comissão emitiu novo parecer (Anexo D), no qual reviu seu posicionamento e propôs sanear o vício de iniciativa havido, emendando o Projeto de Lei do Senado nº 121/2009 para que a vedação ao assédio moral passasse a constar como inciso VIII do art. 11 da Lei nº 8.429/92, restando criada uma nova hipótese de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da Administração Pública.

Com a emenda proposta pela Comissão, o Projeto de Lei passou a tramitar sob o nº 8.178/2014 e já obteve parecer favorável da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania junto à Câmara dos Deputados. Atualmente está aguardando para ser levado a votação pelo Plenário.

Diante de todo o alegado, resta evidente que o assédio moral laboral havido no setor público pode ser enquadrado como ato de improbidade

administrativa, levando o agente assediador às respectivas penalidades (art. 12, III da Lei nº 8.429/92), ainda que não tenha ocorrido a alteração legislativa em curso.

Contudo, importante destacar que o bem jurídico tutelado pela Lei nº 8.429/92 é a probidade administrativa (CAPEZ, 2015, p. 274) e não a integridade moral do trabalhador assediado.

3.5 OUTROS TIPOS PENAIIS VIGENTES

Algumas condutas de assédio moral laboral podem se enquadrar em alguns tipos penais já vigentes no ordenamento jurídico pátrio, contudo, isso não quer dizer que o bem jurídico violado pelo assédio moral (a integridade moral do trabalhador, que será abordada adiante) esteja tutelado em face de todas as situações assediadoras a que possa ser exposta.

Serão analisados alguns tipos penais com os quais muitas vezes pode-se buscar a tutela do trabalhador enquanto não haja um tipo penal específico, bem como serão explicitadas as lacunas deixadas por estes tipos já positivados e, ainda, a possibilidade de concurso de crimes diante da eventual criminalização objeto desta pesquisa.

Inicia-se com uma análise comparativa com o delito descrito no art. 129 do Código Penal, qual seja: lesões corporais.

Quanto ao bem jurídico tutelado pelo art. 129 do Código Penal, Álvaro Mayrink da Costa (2003, p. 214) ensina que “é a incolumidade física e psíquica da pessoa humana, pois, todos possuem o direito à incolumidade que está ligada diretamente à vida”.

Sobre o crime de lesões corporais, Bitencourt (2016, p. 212) afirmou que “consiste em todo e qualquer dano produzido por alguém, sem *animus necandi*, à integridade física ou à saúde de outrem. Ela abrange qualquer ofensa à normalidade funcional do organismo humano, tanto do ponto de vista anatômico quanto do fisiológico ou psíquico”.

Inegavelmente a vítima de assédio moral laboral pode padecer de alterações fisiológicas ou psíquicas dele decorrentes, contudo, estas lesões não são condição *sine qua non* para sua configuração.

Podem haver questionamentos quanto a este dispositivo tutelar lesões à saúde do indivíduo, e assim abarcar o bem jurídico do assédio moral laboral. Contudo, engana-se quem assim raciocina, pois, o crime de lesões corporais é um crime de resultado, que nas palavras de Bitencourt (2004, p. 194) é o crime que “descreve a conduta cujo resultado integra o próprio tipo penal, isto é, para a sua consumação é indispensável a produção de um dano efetivo”, precisando, então que a haja lesão à saúde psíquica ou fisiológica; diferentemente do que ocorre com o assédio moral, cuja configuração independe da superveniência de danos à saúde obreira.

Doutrinariamente, o crime previsto no art. 129 do Código Penal é classificado como: “[...] crime comum, podendo ser praticado por qualquer sujeito ativo, sem exigir nenhuma qualidade ou condição especial; crime material e de dano, que somente se consuma com a produção do resultado, isto é, com a lesão ao bem jurídico; instantâneo, podendo apresentar-se sob as formas dolosa, culposa ou preterdolosa” (BITENCOURT, 2016, p. 217/218)

Para a integridade moral do trabalhador ser violada, não há necessidade que ocorra um abalo efetivo à saúde da vítima, como já afirmado acima, basta que esta esteja exposta às agressões do assediador. Entretanto, se em decorrência da subsunção da vítima aos comportamentos assediadores sobrevier, por exemplo, uma úlcera, e/ou, seja acometida por uma depressão profunda, havendo então lesão à sua incolumidade física, fisiológica e/ou psíquica, além da lesão à sua integridade moral, como deveria restar o enquadramento penal, considerando-se a hipótese de o Direito Penal positivar os comportamentos assediadores nos moldes que serão propostos?

Caberia aplicar as regras do concurso de crime. Em havendo dolo de assediar moralmente o trabalhador, bem como de lhe causar lesões físicas, fisiológicas e/ou psíquicas com este comportamento (englobado o dolo eventual), o concurso de crimes será formal imperfeito, uma vez que com a mesma conduta produziu-se mais de um resultado. Agente possui desígnios autônomos entre os delitos. Haverá, então, a somatória das penas para fins de dosimetria (art. 70, CP).

E para que a proteção da integridade moral não desvaneça, o mais prudente seria o reconhecimento do concurso formal imperfeito, em que, provados que o assediador atuou com desígnios autônomos (isto é, o dolo de lesionar a integridade moral somado à consciência e vontade de atentar contra a integridade física ou psíquica da vítima), as penas de ambos os delitos fossem aplicadas cumulativamente (art. 70, 2º parte, CP). (CARVALHO *et al*, 2013, p. 109)

Lesões corporais culposas também podem ser passíveis de concurso de crimes com o delito de assédio moral laboral, uma vez que o assediador pode não ter assumido a possibilidade de superveniência de lesão à incolumidade do trabalhador, mas esta pode ocorrer.

Assim, o concurso de crimes aplicável aqui é o formal próprio heterogêneo, pois uma só conduta produz dois ou mais crimes não idênticos. A pena aplicável será a mais grave entre as previstas para os respectivos delitos cometidos, aumentada de um sexto até metade (art. 70, Código Penal).

Assim sendo, diante do alegado acima, vislumbra-se que o crime de lesões corporais não está apto a tutelar o bem jurídico integridade moral, uma vez que se trata de um crime de resultado, é imprescindível que ocorra uma lesão à incolumidade da vítima.

As vítimas de assédio moral laboral tem sua capacidade de resistência variada, "[...] a fortaleza psicológica pessoal difere muito em cada indivíduo, e que os efeitos de uma mesma agressão sobre distintas pessoas podem ser diversos" (CARVALHO *et al*, 2013, p. 108); sendo que nem sempre o assediador desencadeará na vítima alterações fisiológicas ou psíquicas, capazes de configurar o delito de lesões corporais; mas, ainda assim, o bem jurídico integridade moral estaria violado e a perversidade do comportamento do assediador estaria presente.

Mas, não apenas o delito tipificado no art. 129 do Código Penal possui ligação com o assédio moral laboral, sobre o tema:

Existem outros tipos penais, além do delito de lesões corporais, que parte da doutrina tenta enquadrar a tutela da integridade moral violada pelo assédio moral, por exemplo: difamação, injúria, constrangimento ilegal, e ameaça. Contudo, o que caracteriza o assédio moral laboral é sua perpetuação no tempo, sua reiteração comportamental, que acarreta a humilhação da vítima, o que difere dos bens jurídicos tutelados pelos delitos antes mencionados, que podem ter o tipo penal

preenchido com apenas um comportamento, sem prolongamento no tempo. (CARVALHO, 2008, p. 2916)

Quanto aos crimes contra a honra – calúnia, difamação e injúria – melhor sorte não assiste na tarefa de tutelar satisfatoriamente o bem jurídico integridade moral, uma vez que abarcaria o assédio moral laboral quando o agressor se utiliza de rumores (falsos ou verdadeiros) sobre a vítima; restando descobertos do manto penal outros tantos meios assediadores que podem ser utilizados.

Primeiramente, há diversidade entre os bens jurídicos envolvidos. Ainda que possuam pontos de intersecção que lhes aproximem, eles não são coincidentes de forma plena. Neste sentido, CARVALHO et al (2013, p. 112) explanou que “É certo que a honra e integridade moral possuem muito em comum, pois normalmente o sentimento de humilhação, que acompanha toda lesão penalmente relevante à integridade moral, também costuma aparecer associado ao conceito de honra”.

Para BINTENCOURT (2016, p. 350) a honra subjetiva está ligada a concepção que o indivíduo tem de si mesmo; já a honra objetiva vincula-se à projeção da imagem individual para a sociedade e a percepção desta sobre aquela.

Assim, a honra subjetiva possui um liame mais próximo à integridade moral da vítima, estando concebida como o sentimento que se tem de si. É no crime de injúria que esta encontra-se violada.

Analisando-se primeiramente o delito de calúnia, previsto no art. 138 do Código Penal, cujo conteúdo define como tipo penal imputar falsamente a outrem fato definido como crime. Observa-se que é a honra objetiva que se pretende tutelar, uma vez que a calúnia estará afetando a imagem que socialmente a vítima tem.

O assediador pode utilizar-se da calúnia para atingir seus objetivos. Imputa-se à vítima crime que sabe não ter sido ela a autora, com a finalidade de desmoralizá-la no ambiente laboral e, a partir daí, por exemplo, conseguir isolá-la do grupo, que negaria relacionar-se com um criminoso. A calúnia seria um meio para o fim de assediar moralmente alguém.

Neste caso, a calúnia e o assédio moral laboral seriam considerados de forma autônoma, merecendo a aplicação do concurso de crimes. Aqui, seria o

caso de concurso material heterogêneo de crime, pois configuraria a prática de dois delitos diversos com mais de um resultado delitivo. Tanto assim deve ser que cabe no delito de calúnia a exceção da verdade, o que descaracteriza o delito. Sobre o assunto, BINTENCOURT (2016, p. 361) aduziu:

Exceção da verdade significa a possibilidade que tem o sujeito ativo de poder provar a veracidade do fato imputado (art. 141, § 3º, do CP) através de procedimento especial (art. 523 do CPP). Calúnia é, por definição, a imputação falsa, ou seja, é da essência da calúnia a falsidade da acusação, quer em relação à existência do fato, quer em relação à autoria do fato.

Descaracterizado o delito de calúnia, mediante a exceção da verdade, o delito de assédio moral permaneceria inalterado, uma vez que a imputação verdadeira de crime à vítima de assédio moral laboral também pode ser um meio que o assediador encontra para desmoralizar e isolar a vítima, praticando em conjunto com os demais elementos que configuram o assédio moral.

A difamação está prevista no art. 139 do Código Penal, e consiste em imputar a alguém fato ofensivo à sua reputação. Referido fato não precisa ser falso ou definido como crime. (BITENCOURT, 2016 p. 373)

Aqui, novamente, o que se tutela é a honra objetiva da vítima, é a noção social da reputação da vítima, não restando necessariamente vinculada à sua integridade moral, nem sendo suficiente para abarcar todas as condutas assediadoras.

A difamação está configurada diante da imputação de um fato ofensivo a reputação da vítima, não há necessidade de reiteração no tempo, nem de que a vítima tome conhecimento. Novamente aqui a difamação pode ser utilizada pelo assediador como meio para a prática do assédio moral, sendo as consequências sociais da difamação perpetrada passíveis de atingir a integridade moral da vítima, como no exemplo anteriormente veiculado: utiliza-se da difamação para isolar a vítima, ou mesmo para incitar o grupo a aderir às práticas assediadoras, sem que haja necessidade de a vítima sequer ficar sabendo das difamações contra ela imputadas.

Desta feita, como ocorre no crime de calúnia, quando o assediador se utiliza da difamação como um dos meios para assediar sua vítima, haverá configuração de duas condutas que produzem dois delitos autônomos, o delito

de assédio moral e a difamação, restando caracterizado o concurso material heterogêneo de crimes.

Dos crimes contra a honra o que mais possui similaridades com o assédio moral, sem dúvidas, é o de injúria, uma vez que consiste em ofensas que atinjam a dignidade e o decoro da vítima (art. 140, Código Penal).

Sobre o bem jurídico tutelado por este tipo penal, BITENCOURT (2016, p. 381) explanou que “[...] trata-se da honra subjetiva, isto é, a pretensão de respeito à dignidade humana, representada pelo sentimento ou concepção que temos a nosso respeito. O próprio texto legal encarrega-se de limitar os aspectos da honra que podem ser ofendidos: dignidade ou o decoro, que representam atributos morais e atributos físicos e intelectuais, respectivamente”.

O crime de injúria resta configurado quando o sujeito ativo expressa sua opinião em relação à vítima com desprezo e desrespeito capazes de atingir o julgamento que esta tem de si.

Assim, muitas vezes é através da injúria que o assediador pratica o assédio moral, exprimindo sua opinião negativa com desprezo e desrespeito à vítima que tem sua dignidade e decoro atingidos. Contudo, a injúria pode restar configurada através de comportamento único; o que não ocorre com o assédio moral, que se caracteriza pela reiteração e sistematização do comportamento.

Sobre esta conexão entre o assédio moral e a injúria, CARVALHO *et al* (2013, p. 113) afirmou que: “[...] uma lesão à integridade moral pode assumir com frequência a forma de um atentado à honra subjetiva do sujeito assediado, e é justamente isso que costuma ocorrer no assédio moral, seja ele laboral ou não, que muitas vezes irá unido à prática reiterada de injúrias contra o sujeito assediado”.

Assim sendo, um único ato de injúria não caracteriza assédio moral, mas reiterados e habituais atos de injúria caracterizam assédio moral. Portanto, não há como aplicar a regra de concurso de crimes na presente hipótese, uma vez que a reiteração habitual de injúrias configuraria o assédio moral; este tipo penal englobaria aquele.

Entretanto, ainda que possuam muito em comum, o crime de injúria e o crime de assédio moral não tutelam bens jurídicos idênticos, nem mesmo abarcam as mesmas situações de fato, restando diversos comportamentos assediadores desprotegidos se se pretendesse tutelar a integridade moral com

o delito de injúria; por exemplo: quando o assédio moral se caracteriza pela ausência de comunicação direta entre assediador e vítima.

Prosseguindo-se no estudo de tipos penais já positivados e que tocam o assédio moral laboral em alguns pontos, passa-se a analisar o crime de constrangimento ilegal, previsto no art. 146 do Código Penal, na perspectiva de que o assédio moral passa, muitas vezes, por este delito que atenta contra a liberdade individual do sujeito.

O bem jurídico protegido no delito de constrangimento ilegal é a liberdade individual de decisão em fazer ou deixar de fazer face a determinada situação, constitucionalmente prevista no art. 5º, II. Nas palavras de BITENCOURT (2016, p. 427) “O que se viola ou restringe, no crime de constrangimento ilegal, não é propriamente uma vontade juridicamente válida, mas a liberdade e o direito de querer e atuar (agir ou não agir), de acordo com as condições pessoais e individuais de cada um”.

O verbo constranger possui significado de coagir, forçar, violar, obrigar pela força que outrem faça ou deixe de fazer algo contrário à sua vontade. Já o delito de assédio, ainda que possa englobar o constrangimento ilegal, não é apenas através deste que se expressa, pois muitas vezes o assédio moral não ocorrerá visando violar a liberdade volitiva da vítima, mas sim com a intenção de humilhá-la de forma sorrateira e subliminar, sem uma intimidação ostensiva, como já alegado acima, inclusive a omissão de comunicação pode configurar o assédio moral laboral; e, como sabido, o constrangimento ilegal não abarca comportamentos omissivos.

A grave ameaça, prevista no tipo como uma das formas em que o constrangimento pode ser exercido, vincula-se como violência moral, e deve ser aquela que “[...] efetivamente imponha medo, receio, temor na vítima e que lhe seja de capital importância, opondo-se a sua liberdade de querer e de agir” (BITENCOURT, 2016, p. 430). Deve existir promessa de mal futuro, imediato e determinado para que se caracterize a grave ameaça do crime de constrangimento ilegal, o que nem sempre ocorre no assédio moral.

Observa-se, novamente, que o tipo penal aventado não é capaz de tutelar todas as formas que o assédio moral se exteriorizar, violando o bem jurídico integridade moral, pois tutelaria apenas os constrangimentos que violassem a

liberdade individual da vítima, restando atípicos tantos outros comportamento assediadores que violam a integridade moral obreira.

Sobre o tema, CARVALHO *et al* (2013, p. 117/118) explanou que:

[...] embora os atentados contra a integridade moral costumam implicar também um constrangimento da vontade individual, já que o sujeito assediado muitas vezes se vê obrigado a fazer o que não gostaria ou deixar de fazer aquilo a que tem direito, tem-se quem no *mobbing*, como em todas as demais formas de assédio moral, as agressões se dirigem não só a alterar a livre configuração da vontade do sujeito passivo, mas também, e principalmente, a produzir um sentimento de humilhação ou vexação em quem as sofre. Pode-se dizer, portanto, que mais do que a liberdade individual, o assédio moral laboral lesa a própria dignidade da pessoa humana, que abarca sua autodeterminação e, nesse sentido, assume uma dimensão bem mais ampla no contexto dos direitos e garantias individuais.

Este delito não está apto a abarcar a perversidade do assédio moral, pois a repetitividade que lhe é inerente coloca em risco muito mais do que a liberdade individual, mas sim a integridade moral da vítima.

Quanto ao concurso de crimes, neste caso não há que se falar em sua aplicação, uma vez que diversos constrangimentos ilegais podem configurar o assédio moral laboral, ele pode ser um meio à intenção assediadora do agressor. Neste sentido, BITENCOURT (2016, p. 438) afirmou que “Quando determinado comportamento, mesmo tipificado, como ocorre com o ‘constrangimento ilegal’, constitui ‘meio executivo’ ou ‘elemento constitutivo’ de outro crime, integra a definição típica deste, configurando fato único, que é o objeto de um único e mesmo dolo”.

Sendo então, o delito de constrangimento ilegal, englobado pelo delito de assédio moral proposto.

Outro delito que merece atenção é o previsto no art. 147 do Código penal, qual seja, crime de ameaça.

O delito acima é capaz de enquadrar as ameaças do superior hierárquico em demitir o trabalhador, uma vez que a demissão do empregado é um direito potestativo do empregador? Em sendo as referidas ameaças feitas dentro dos limites do poder diretivo do empregador, através do poder disciplinar que lhe é inerente, não há que se cogitar a intervenção penal ou a caracterização de ameaça (o mal não será injusto ou grave) ou assédio moral, uma vez que tal

comportamento será, em regra, legítimo, cabendo à Justiça do Trabalho avaliar a validade do ato demissional. (CARVALHO *et al*, 2013, p. 121)

Entretanto, caso as referidas ameaças extrapolem o poder disciplinar decorrente do poder diretivo do empregador, sendo perpetradas de forma reiteradas, imotivadamente, com o fito de, por exemplo, desestabilizar o empregado ou de fazê-lo adotar determinados comportamentos, claramente estar-se-ia diante do assédio moral laboral.

Igualmente ao crime de constrangimento ilegal apreciado acima, o bem jurídico tutelado pelo delito de ameaça é a liberdade individual de autodeterminação, a vítima tem sua capacidade volitiva comprometida diante o temor decorrente da ameaça. (BITENCOURT, 2016, p. 441)

O sujeito ativo do delito de ameaça tem o único fim de amedrontar/apavorar a vítima; sobre o tema, BITENCOURT, (2016, p. 442) explanou que se a vítima não se sente ameaçada, o potencial lesivo do delito é perdido, sendo que deixa de configurar crime. Importante destacar que, ainda que o empregado não se sinta intimidado diante das ameaças de seu empregador em lhe demitir (considerando a capacidade de resistência psicológica de cada indivíduo), o delito de assédio moral estaria configurado, uma vez que a repetitividade do comportamento e a lesividade potencial ao bem jurídico integridade moral restam suficientes.

Ainda, o delito de ameaça não necessita de repetitividade de comportamento, diferentemente do assédio moral, o que torna a conduta muito menos lesiva, não afetando necessariamente a integridade moral, como ocorre no assédio. CARVALHO (2013, p. 122) afirmou que “[...] a sanção isolada ou em concurso de crimes das ameaças não seriam suficientes para abarcar a magnitude do injusto contra a integridade moral do trabalhador, razão pela qual considera-se imprescindível a criação de um tipo penal específico que tutelasse de forma adequada esse bem jurídico”.

Quanto à possibilidade de concurso de crimes entre o delito de ameaça e eventual delito de assédio moral laboral, esta não se verifica, uma vez que as ameaças, efetuadas de forma repetida, configurariam o assédio moral, que englobaria aquelas condutas.

BITENCOURT (2016, p. 442) explanou que:

Ameaçar significa procurar intimidar, meter medo em alguém, e pode configurar crime em si mesmo, como o previsto neste art. 147, mas pode ser e, geralmente é, prevista como meio ou forma de comportamento para atingir determinado resultado ou como elementar de certas condutas, ou seja, a ameaça pode configurar como a violência em sentido instrumental.

Portanto, novamente o delito de ameaça seria um meio para o fim de assediar, sendo inviável a configuração de concurso de crimes.

Analisando alguns tipos penais à disposição da sociedade brasileira, que têm alguma intersecção com o comportamento de assédio moral laboral, percebe-se que não há especificamente nenhum tipo que tutele a integridade moral do trabalhador de forma plena.

Cita-se Gisele Mendes de Carvalho *et al* (2013, p. 100), neste momento, a fim de sintetizar o raciocínio preconizado neste tópico:

Em síntese, diante dos atentados mais graves à integridade moral que ocorrem no ambiente de trabalho, em que a vítima habitualmente assediada mergulha em um ambiente de humilhações e vexações intoleráveis à sua pessoa, o princípio da *ultima ratio legis* não impedirá que o Direito Penal atue para proteger aquele bem jurídico, pelo mero fato de que a lesão ao mesmo tenha ocorrido na esfera laboral. Pelo contrário, quando a tutela trabalhista resulta ineficiente, como visto, é mais do que legítima a atuação do Direito Penal, e o recurso à pena criminal se converterá em uma necessidade de primeira ordem na defesa dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Portanto, conforme todo o aduzido, principalmente diante da gravidade que caracteriza o assédio moral laboral e os malefícios que acarreta, necessária resta a criminalização deste comportamento, para que o assediador não fique sem punição e para que, com a tipificação do comportamento, este seja desestimulado.

3.6 INTERVENÇÃO PENAL MÍNIMA E A (IN) SUFICIÊNCIA DA TUTELA PENAL E EXTRAPENAL EXISTENTES

Acima demonstrou-se que existem tutelas normativas para as vítimas que sofrem de assédio moral no ambiente de trabalho, contudo, para o deslinde do presente estudo, faz-se necessário analisar se a tutela atual é satisfatória para abarcar o bem da vida violado ou, se há necessidade de intervenção do direito penal, criando-se um tipo penal específico para esta conduta.

Inicia-se o tópico atual sintetizando a ideia de Zaffaroni e Pierangeli sobre a função do direito penal.

Este ramo do direito, como os demais, visa prover a segurança jurídica, esta entendida como a proteção de bens jurídicos para que se garanta a coexistência em sociedade. (ZAFFARONI; PIERANGELI, 2004, p. 92)

O direito penal aspira evitar o cometimento e a repetição de ações que violem os bens jurídicos penalmente tutelados. Bem como, que o fator de diferenciação deste ramo do direito para o demais é a forma como a segurança jurídica é provida, através da coerção penal (aplicação de pena). (ZAFFARONI; PIERANGELI, 2004, p. 96 e 98/99)

“A pena não pode perseguir outro objetivo que não seja o que persegue a lei penal e o direito penal em geral: a segurança jurídica. A pena deve aspirar prover a segurança jurídica, pois seu objetivo deve ser a prevenção de futuras condutas delitivas”. (ZAFFARONI; PIERANGELI, 2004, p. 102)

Caminhado no mesmo sentido, Bonfim e Capez (2004, p. 7) propuseram uma análise teleológica das funções do direito penal, afirmando possuir uma função metafísica, vinculada a realização de um ideal de justiça, bem como uma função social, através da qual o direito penal possui a função de prevenir a ocorrência de delitos, com a finalidade de proteger os bens jurídicos.

Afirmam que ao proteger os valores fundamentais para a subsistência da sociedade, o direito penal exerce sua função ético-social. Proteção esta que não é exercida apenas pela prevenção geral (temor da sanção penal), mas principalmente pelo compromisso ético firmado entre Estado e indivíduo de cumprimento das normas (“menos por receio de punição e mais pela convicção da sua necessidade e justiça”). (BONFIM; CAPEZ, 2004, p. 7/8)

Sobre a função da tipificação de determinada conduta, CARVALHO *et al* (2013, p. 133) afirmou que “fundamenta-se na necessidade de caráter preventivo geral de que a entrada em vigor de uma figura penal específica despertaria um debate social e jurídico sobre a conduta sancionada e uma maior consciência

coletiva a respeito de sua gravidade”. Aponta dupla vantagem, a primeira de colocar em evidência a relevância penal que esta conduta possui, a segunda de que a criminalização serviria como desestímulo ao cometimento de assédios morais.

Assim, quando outras formas de sanção se mostram eficazes na proteção do bem jurídico, o direito penal não deve ser invocado. Sua atuação deve ser subsidiária, apenas quando os demais ramos do direito não se mostrem hábeis a proteger o bem jurídico. Atua apenas como *ultima ratio*, ou seja, “antes de se recorrer ao Direito Penal deve-se esgotar todos os meios extrapenais de controle social”. (BITENCOURT, 2004, p. 11)

O princípio da intervenção mínima está implícito constitucionalmente, uma vez que a Carta Magna prevê, em seu art. 5º, *caput*, a inviolabilidade dos direitos a liberdade, vida, igualdade, segurança e propriedade, além de ter eleito a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (art. 1º, III). Assim, somente pode-se restringir ou privar o sujeito destes direitos invioláveis quando estritamente necessário à sanção penal visando tutelar bens jurídicos essenciais. (LUISI, 2003, p. 40)

Nesta mesma toada, ZAFFARONI e PIERANGELI (2004, p. 99) afirmaram:

[...] não se quer associar a sanção penal que caracteriza a lei penal a qualquer conduta que viola normas jurídicas, e sim quando aparece como inevitável que a paz social não poderá ser alcançada, salvo prevendo para estas hipóteses uma forma de sanção particularmente preventiva ou particularmente reparadora, que se distinga da prevenção e reparação ordinárias, comuns a todas as sanções jurídicas.

Para LIMA (2012, p. 74), os bens jurídicos penais devem estar previstos constitucionalmente, “não são outros senão aqueles que a Carta Constitucional considera como fundamentais à pessoa humana e os essenciais para aquela comunidade concreta onde ela convive”.

Os destinatários principais deste princípio são o legislador e o operador do direito. Àquele, cabe ter cautela no momento de definir as condutas que merecerão tutela através da coerção penal, não criminalizando quaisquer condutas, mas apenas as que não puderam ser satisfatoriamente contidas

através dos demais ramos do direito. Já o operador do direito deve ter parcimônia diante do fato real, não procedendo ao enquadramento típico quando outro ramo do direito possa solucionar o problema, por exemplo, quando o delito possui tão pouca lesividade que não vale a pena a intervenção penal. (BONFIM; CAPEZ, 2004, p.128)

Ainda, tanto LIMA (2012, p. 75) quanto ZAFFARONI e PIERANGELI (2004, p. 93) atribuem ao princípio da intervenção mínima noções de que a coerção penal deve tomar apenas os contornos necessários para garantir a segurança jurídica, não atribuindo penas desproporcionais ao delito cometido, sob pena de culminar em efeito oposto ao pretendido.

Neste mesmo sentido, a Declaração dos direitos do homem e do cidadão (1789), já declarava, em seu art. 8º, que “a lei apenas deve estabelecer penas estrita e evidentemente necessárias”.

Contextualizado o princípio da intervenção mínima e as noções da função do direito penal, cabe então analisar se as condutas assediadoras estão atualmente tendo respostas satisfatórias de outros ramos do direito ou se há necessidade e intervenção, já entendido como em *ultima ratio*, do direito penal.

Analisadas acima as formas de tutela penal e extrapenal disponíveis para as vítimas de assédio moral, conclui-se que estas não são suficientes para proteger o bem jurídico eleito socialmente (que será estudado adiante), muito menos tem tido o condão de garantir a segurança jurídica, evitando-se que o bem da vida seja agredido.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma alternativa legal para que a vítima veja cessado o assédio moral a que é submetida, não é a opção mais justa, pois a vítima, além de sofrer com as repetidas agressões do assediador, ainda acaba abrindo mão do seu posto de trabalho, o que, como se sabe, na atualidade não é uma boa opção, já que os níveis de desemprego são crescentes e o número de postos de trabalho que são fechados também.

O empregado é lesado quando submetido ao assédio moral e, quando requer a rescisão indireta do contrato de trabalho, se expõe ao fantasma do desemprego.

Desta forma, muitos empregados se submetem às agressões e arcam com os danos que podem sofrer decorrentes disso por medo de ficar sem emprego e sem poder prover suas necessidades e da sua família.

Destaca-se que o mais grave disso tudo é o fato de o assediador restar impune das agressões cometidas, uma vez que, com a rescisão indireta, o empregador apenas terá que pagar as verbas rescisórias como se a dispensa tivesse se dado sem justa causa e, se pleiteada, uma reparação civil por danos morais e materiais. Mas efetivamente ao assediador, nada acontece.

Neste mesmo sentido, Gisele Mendes de Carvalho *et al* (2013, p. 99) asseverou que “essa forma de proteção revela-se insuficiente, pois na prática resultará na total impunidade do autor do assédio, que foi quem provocou a despedida do assediado, além de obrigar a que seja a própria vítima quem abandone o seu posto de trabalho, rescindindo o contrato laboral”.

Não parece justo aceitar que a vítima seja duplamente penalizada, primeiro por sofrer as dores do assédio moral e segundo por ter que abrir mão do seu emprego para poder se ver livre as agressões do assediador.

Além disso, muitas empresas tratam estas condenações judiciais como custo operacional, não restando eficiente, sequer, o caráter punitivo e de desestímulo que a reparação civil carrega em si.

Inclusive, em rápida pesquisa no Site do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 400 processos, nos últimos 11 anos (janeiro de 2004 a dezembro de 2015) versaram sobre assédio moral. Deste número, 187 estão compreendidos entre os anos de 2012 e 2015. Observa-se, desta forma, que é crescente o número de demandas sobre o tema; ainda que isto se deva a maior consciência social sobre o assunto, inegável também considerar que esta conscientização não serviu como desestímulo à prática, nem mesmo as condenações sobre o tema; mas apenas como identificação do problema no ambiente do trabalho e a respectiva busca pelo trabalhador da reparação dos danos sofridos.

O que se pode concluir é que apenas a rescisão indireta e a reparação civil não são suficientes para tutelar de forma satisfatória o bem jurídico violado pelo assédio moral. (CARVALHO *et al*, 2013, p. 67)

As políticas de *compliance* aventadas anteriormente também são falhas para a proteção efetiva das vítimas de assédio moral, além de não promover a segurança jurídica de efeito a evitar os atentados havidos no assédio moral. Seus altos custos, sua implementação trabalhosa, a estrutura complexa que mobiliza e sua baixa permeabilidade nos setores público e privados corroboram

com sua ineficiência em tutelar de forma satisfatória os bens jurídicos sociais, não apenas a integridade moral. Sua concentração em apenas um número muito restrito de organizações, como já afirmado acima comprova o argumento de que este instituto não consegue tutelar de forma satisfatória o bem da vida violado pelo assédio moral.

Quanto à tutela havida pela Lei nº 8.112/90 e pela Lei do Estado do Rio de Janeiro, estas se aproximam mais à tutela pelo direito do trabalho nas relações privadas, uma vez que trabalham apenas hipóteses de penalidades administrativas ao agressor, culminando no máximo em demissão.

Ainda, enquadrar atos de assédio moral na Lei de Improbidade Administrativa ainda padece de construção jurídica, restando ausente previsão expressa. Entretanto, ainda que seja aprovada a emenda ao seu texto, e seja acrescentado ao seu art. 11 o inciso VIII, o bem jurídico tutelado será a probidade administrativa e não a integridade moral do assediado.

Quanto aos dispositivos penais que tocam os comportamentos assediadores, estes já foram objeto de críticas no respectivo tópico, apenas reforçando-se neste momento que nenhum dispositivo no Código Penal está habilitado a tutelar a integridade moral do trabalhador submetido a assédio moral de forma plena, restando lacunas inadmissíveis quando se fala em tutela de bem jurídico penal.

Importante considerar que, como afirmado no primeiro capítulo deste trabalho, existe uma moldura pública e privada que facilita a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Tratou-se de todas as espécies de assédio moral, concluindo-se que a mais grave e comum é a vertical descendente, quando o superior hierárquico agride seu subordinado.

Esta relação assediadora é a que possui as consequências mais graves para a vida do trabalhador, pois produz na vítima um sentimento ainda maior de isolamento e de falta de solução para o problema, uma vez que sente que não tem a quem recorrer para livrar-se das agressões. (HIRIGOYEN, 2005, p. 112)

Relações de assédio vertical ascendente, quando o subordinado (ou subordinados) agride superior hierárquico, não confere à vítima a imobilização e o isolamento como ocorre do assédio vertical descendente. O superior hierárquico, ainda que o agressor lhe exerça poder moral, tem em suas mãos o poder disciplinar, podendo se livrar das agressões de forma muito mais eficaz,

aplicando penalidade que podem chegar à demissão do agressor. Ainda quando se considera o assédio moral vertical ascendente no ambiente público, o superior hierárquico possui essa capacidade de livrar-se das agressões que esteja sendo submetido, ou pelo menos possui acesso a instâncias superiores a quem possa se socorrer. Sua vulnerabilidade é reduzida.

O assédio moral horizontal é o melhor exemplo de como a moldura da organização privada ou pública possui influência nos comportamentos assediadores. Retomando-se o afirmado no item 2.6 do presente trabalho, a configuração das organizações laborais facilita a ocorrência de assédio moral nas suas dependências, cabendo ao superior hierárquico da vítima e do agressor a responsabilidade por tomar providências diante da situação violenta.

Como bem observado por NICUESA (2008, p. 58), no assédio moral horizontal não há uma posição de inferioridade da vítima que se possa justificar sua tutela através do direito penal.

O que se pretende com as afirmações acima não é afastar a responsabilidade do agressor subordinado ou colega de trabalho, mas restringi-la às esferas cível e trabalhista. Não se valida a pretensão de que eventual criminalização do assédio moral extrapole as vias de ocorrência entre superior hierárquico agressor/omisso e subordinado vítima. A perversidade do comportamento é agravada pela falta de saída que a vítima é submetida.

Contudo, esta posição não é a adotada por Marllon Beraldo, autor de uma obra sobre o mesmo tema do presente trabalho. Afirma que o sujeito ativo do delito pode ser tanto superior hierárquico, quanto colegas e subordinados, defendendo a criminalização do assédio moral vertical ascendente e do horizontal. (2012, p. 116)

O sujeito ativo, para CARVALHO et al (2013, p. 136), também pode ser qualquer pessoa da relação de trabalho, sendo considerado delito comum. Posiciona-se pela criminalização do assédio moral ascendente e horizontal, bem como o vertical.

Como delineado anteriormente, não há como justificar a intervenção penal nos comportamentos de assédio ascendente ou horizontal, primeiro pois possuem menor potencial lesivo, segundo porque há sim uma moldura organizacional que facilita a ocorrência do assédio moral nas relações entre os trabalhadores. Levar-se à criminalização tais tipos de assédio moral seria

analisá-los apenas em face às relações interpessoais, desconsiderando o fenômeno como também um problema organizacional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. XVI)

A omissão do superior hierárquico ganha destaque uma vez que sua posição de garante na relação de trabalho não permite que se omita diante de comportamentos assediadores, sob pena de se configurar uma cooperação essencial para o cometimento da violação à integridade moral do trabalhador. (NICUESA, p. 273)

Neste mesmo sentido, CARVALHO et al (2013, p. 137) afirmou que:

Para a configuração da responsabilidade penal dos empresários, ou diretores que, conhecendo o *mobbing*, preferem ignorá-lo a intervir ou a tomar providências para interrompê-lo, e que, nesse sentido, deveriam responder por um delito de assédio moral laboral por comissão por omissão, com base no art. 13, § 2º, a, CP, pois assumem a condição de garantes da incolumidade pessoal do trabalhador no ambiente laboral.

Ao superior hierárquico (garante) cabe evitar que hajam lesões aos bens jurídicos dos trabalhadores a ele vinculados no desempenho das atividades laborais. Sua obrigação é qualificada e mais intensa do que das outras pessoas. (NICUESA, p. 275)

É na relação hierárquica que as agressões afrontam de forma mais contundente a integridade moral do trabalhador, pois dela decorre o sentimento de impotência, de estar sem saída diante das agressões. Ainda que o assédio moral seja passivo, produz os mesmos efeitos, pois a vítima estará da mesma forma submetida às violências do assédio moral sem ter a quem pedir socorro, restando como alternativa, abandonar seu posto de trabalho ou continuar a submeter-se à violência.

Neste mesmo sentido, NICUESA (2008, p. 58) afirmou que a interferência penal só se justificaria numa situação em que haja uma efetiva dependência hierárquica entre agressor e vítima.

Como afirmado no início deste tópico, o direito penal deve interferir como *ultima ratio* a fim de tutelar o bem jurídico da vida. É frente as agressões mais graves e sem tutela satisfatória por outros ramos do direito que justifica a criação de um tipo penal. De todas as formas de assédio, é na sua forma passiva ou

vertical descende que o assédio ocorre de forma mais perversa e com as consequências mais graves à vítima.

É de seu superior hierárquico agressor ou omissivo (na posição de garante) as maiores consequências na vida da vítima, nos moldes do já afirmado acima.

Assim, é a prevalência do cargo para agredir, ou mesmo a posição de garante do superior hierárquico que o coloca no centro do tipo penal a ser proposto.

Desta forma, as tutelas normativas penais e extrapenais existentes podem ser aplicadas de forma satisfatórias aos casos de assédio moral entre colegas ou subordinados, mas não possuem a mesma eficácia quando se trata de assédio vertical descendente ou passivo (acrescenta-se o misto, uma vez que sua prática pode envolver superior hierárquico).

Diante de todo o afirmado até o presente momento, necessário passar-se efetivamente para o estudo da tutela penal nos casos de assédio moral vertical descendente e passivo, considerando o bem jurídico penal envolvido, as iniciativas legislativas em tramitação no Congresso Nacional, além de uma proposição de *lege ferenda* com a finalidade de tutelar de forma satisfatória a integridade moral dos trabalhadores.

4. O ASSÉDIO MORAL LABORAL E A TUTELA PENAL DO BEM JURÍDICO

Após a análise da tutela normativa atual, bem como do princípio da intervenção mínima, chegou-se à conclusão que não há proteção suficiente ao bem jurídico violado pelo assédio moral. Assim, surge a necessidade compreender o significado do princípio da lesividade, para então poder-se justificar a necessidade real de criação de um tipo penal que abarque o bem jurídico lesionado pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

4.1 LESIVIDADE, BEM JURÍDICO E A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O princípio da lesividade, também chamado de princípio da ofensividade, traduz a impossibilidade de criminalização de fato que não seja ofensivo, lesivo ou ao menos configure perigo ao bem jurídico tutelado.

A máxima *nullum crimen sine injuria* compreende a impossibilidade de a atividade legislativa penal ser exercida com fundamento em preferências morais e éticas, devendo sempre estar pautada na existência de dano ou de perigo de dano a bem jurídico. (PACELLI; CALLEGARI, 2015, p. 90)

No que tange à lesividade, os crimes podem ser de dano ou de perigo. Um crime de dano pressupõe que haja violação ao bem jurídico. Já aos crimes de perigo, esta exigência não se aplica, pois concentram-se numa fase anterior a superveniência do dano. (BRANDÃO, 2010, p. 134)

Assim, como bem observado por BUSATO (2013, p. 44)

O Direito penal, ao proteger o bem jurídico, não só exige uma pena no caso de sua lesão, como também no caso da colocação em perigo do mesmo. O perigo pode dar azo a delitos de perigo concreto (v. g. a exposição ou abandono de pessoas em situação de risco à vida ou à saúde), onde o próprio tipo se converte em requisito de punibilidade, ou delitos de perigo abstrato (v. g. fabricar, armazenar, ou ter em seu poder materiais explosivos sem a devida autorização legal), onde os bens jurídicos que o Direito protege (vida, integridade corporal etc.) não se estabelecem no tipo, mas o simples ato constitui o motivo para o estabelecimento do tipo.

Existem autores que subdividem os crimes de perigo não apenas em perigo concreto e perigo abstrato, como é o caso de CAPEZ (2004, p. 460), que acrescenta ainda crimes de perigo individual (quando atinge uma única pessoa ou um número determinado de pessoas), crime de perigo comum ou coletivo (cuja consumação apenas ocorre quando o perigo atingir um número indeterminado de pessoas), crime de perigo atual, crime de perigo iminente e crime de perigo futuro ou mediato (o perigo pode decorrer da conduta, “por exemplo, porte de arma de fogo, quadrilha ou bando etc.”).

A possibilidade de observar-se o princípio da lesividade em relação ao tipo penal passa pelo estudo do bem jurídico, seu surgimento, conceito e demais implicações na esfera penal.

Quanto ao surgimento dos bens jurídicos, não dá para definir com exatidão quando todos eles surgem, se são prévios à norma ou se surgem com a própria norma. BUSATO (2015, p. 352) relata a discussão doutrinária em relação a isso, apresentando as duas correntes: para os transcendentalistas, o bem jurídico é pré-existente em relação à norma penal, para os imanentistas, ele passa a existir após a criação da norma.

Ainda que exista discussão acerca do momento do nascimento do bem jurídico, como já adiantado, não é possível estabelecer um momento único para todos os tipos penais.

Em contraposição, seria ingênuo crer que todos os bens jurídicos são dados prévios. De ser assim, estaria absolutamente reduzida a capacidade crítica ao sistema, ou seja, a capacidade que temos de procurar minimizar a intervenção penal e seus graves efeitos. Sempre esbarraríamos na dificuldade de que o direito não faz mais do que reconhecer a prévia existência de bens jurídicos. Quando reconhecemos que a norma cria bens jurídicos, isso nos permite reconhecer que estes constituem uma opção político-criminal, que

deve ser permanentemente legitimada pelo meio social, sob pena de seu afastamento da seara penal. (BUSATO, 2015, p. 361/632)

Assim, esperar definir com precisão o momento do surgimento do bem jurídico engessaria a tutela penal de tantos outros bens que não estariam englobados pelo momento escolhido.

Sobre o bem jurídico penal, Claus Roxin, (1997, p. 56) definiu como sendo as circunstâncias dadas ou finalidades úteis para o indivíduo e para o seu desenvolvimento social, aduzindo, então, que este conceito, ao prever que o bem jurídico compreende tanto situações dadas como finalidades, expressa que os bens jurídicos podem compreender situações criadas pelo direito ou que preexistam a este.

Portanto, o que importa não é o momento do advento do bem jurídico em si, mas sim a sua identificação como algo imprescindível ao “desenvolvimento social dos indivíduos”. (BUSATO, 2015, p. 632)

Como finalidade do direito penal, Claus Roxin a delimita como sendo a proteção do bem jurídico e não a confirmação da validade da norma. Este autor afirma “com isso pode-se arquivar a objeção, deduzida do efeito confirmador da validade da norma que possui a pena, contra a função protetora de bens jurídicos do direito penal e da pena”. (ROXIN, 2012, p. 296)

Corroborando com este entendimento, de que o direito penal tem função de proteção de bens jurídicos, e que a imposição de uma pena também culmina neste fim, Regis Prado (2015, p. 25) asseverou:

A relação entre bem jurídico e pena opera uma simbiose entre o valor de bem jurídico e a função da pena: de um lado, tendo-se presente que se deve tutelar o que em si mesmo possui um valor, o marco da pena não é senão uma consequência imposta pela condição valiosa do bem; de outro lado, e ao mesmo tempo, a significação social do bem se vê confirmada precisamente porque para a sua proteção vem estabelecida a pena.

Desta forma, é imprescindível a identificação do bem jurídico para que sejam verificadas a necessidade de atuação do direito penal nos comportamentos de assédio moral na relação de trabalho, bem como, a necessidade de aplicação de pena.

Importante destaque merece o fato de que parte da doutrina critica a teoria do bem jurídico, sob o argumento de que esta não possui efetividade e que seu conceito não é preciso.

Sobre a suposta inefetividade da teoria do bem jurídico, BUSATO (2015, p. 364) explanou ser uma pretensão inalcançável acreditar que o direito penal proteja o bem jurídico de forma concreta, sendo este um elemento justificante da atuação penal. “Portanto, ainda que não promova uma efetiva proteção de bens jurídicos, somente a referência a estes justifica a imposição de regras que, de algum modo, promovam recortes de liberdades e direito”. Assim, é a necessidade de proteção penal de determinado bem jurídico que fundamenta a possibilidade de imposição de regras que limitam certas liberdades e direitos dos agentes.

Para Claus Roxin (2012, p. 296), quando não há lesão ao livre desenvolvimento dos cidadãos ou aos pressupostos sociais – por exemplo, a justiça ou a administração pública – não há legitimidade da norma penal.

Assim sendo, a teoria do bem jurídico se traduz em um limitador à atuação legislativa, que só não poderá tutelar penalmente comportamentos inofensivos a bens jurídicos, ou seja, que não afetem o livre desenvolvimento dos cidadãos ou os pressupostos sociais.

Existem comportamentos que, com as mudanças sociais, deixam de lesionar bens jurídicos, justamente porque aqueles comportamentos não prejudicam mais a liberdade e o desenvolvimento da sociedade. Pode-se citar como exemplo o crime de adultério, previsto no art. 240 do Código Penal Brasileiro, cuja vigência deu-se até 2005, mas sua aplicação no mundo dos fatos já estava há muito em desuso.

BUSATO (2015, p. 369) afirma que:

[...] a aparente vagueza do conceito de bem jurídico permite uma abertura que corresponde à absorção das tendências da própria coisa que é benéfica em dois sentidos: proporciona a possibilidade de negar reconhecimento de relevância social a um bem jurídico ainda que haja previsão concreta de sua incriminação, afastando-o da práxis forense e pressionando a transformação legislativa; não engessa com camisa de força conceitual a constante transformação da primazia dos interesses, permitindo uma práxis que admite a permeabilidade pelo princípio da proporcionalidade.

A abstração natural que reveste o conceito de bem jurídico é necessária à sua manutenção diante da dinâmica social, não inviabilizando que a prática social insira no rol de bem jurídicos tutelados pelo direito penal bens que até então não ocupavam este *status*, ou, que bens jurídicos anteriormente tutelados pelo direito penal, passem a não ser objeto de punição enquanto ainda não haja revogação expressa pelo legislador do dispositivo que o contempla.

No mesmo sentido, ROXIN (2012, p. 303) entende ser inviável a conceituação exaustiva de bem jurídico, uma vez que princípios jurídicos superiores não podem ser subsumidos, pois servem como padrão orientador a ser concretizado.

Ao conceituar o bem jurídico, ZAFFARONI e PIERANGELI (2004, p. 439) afirmaram que é a relação de disponibilidade que o sujeito estabelece com o objeto, protegida pelo Estado, que com a tipificação penal das condutas que lhe afetam, demonstra seu interesse em tutelá-lo penalmente. Defendem que o bem jurídico não é, por exemplo, a honra em si, mas sim o direito que o sujeito possui em dispor da própria honra. “Quando uma conduta nos impede ou perturba a disposição desses objetos, esta conduta afeta o bem jurídico, e algumas destas condutas estão proibidas pela norma que gera o tipo penal”. (ZAFFARONI; PIERANGELI, 2004, p. 440)

Destaca-se que o bem jurídico não pode ser confundido com o objeto material do delito.

Sobre o tema, Regis Prado (2015, p. 219) fez a seguinte afirmação:

[...] objeto da ação vem a ser o elemento sobre o qual incide o comportamento punível do sujeito ativo da infração penal. Trata-se do objeto real (da experiência) atingido diretamente pelo atuar do agente. (...) o bem jurídico vem a ser um ente (dado ou valor social) material ou imaterial extraído do contexto social, de titularidade individual ou metaindividual, considerado como essencial para a coexistência e o desenvolvimento do homem e, por isso, jurídico-penalmente protegido. E, segundo a opção aqui acolhida, deve estar sempre em compasso com o quadro axiológico (Wertbild) constitucional e com o princípio do Estado democrático e social de Direito.

Assim sendo, Paulo Busato aduz que “O bem jurídico é o interesse jurídico protegido, o objeto material é o objeto sobre o qual incide a ação do sujeito”. (BUSATO, 2015, p. 366)

Analisadas as críticas à teoria do bem jurídico, importante tratar da subsidiariedade que envolve a tutela penal na sua proteção, uma vez que, ainda que sobrevenha uma lesão a bem jurídico, nem sempre a tutela cabível será a penal, pois a atuação deste ramo do direito deve ocorrer apenas quando outros ramos não são suficientes para afastar a lesão ou o perigo em relação a determinado bem jurídico.

Sobre este assunto, ROXIN (2012, p. 307) aduziu:

É aceito de forma dominante que a ameaça de uma pena criminal, como a mais grave das sanções, apenas entra em cena quando regulações menos gravosas não se mostrem suficientes. O assim caracterizado princípio da subsidiariedade, como máxima de limitação do direito penal, está no mesmo plano que do que o princípio da proteção de bens jurídicos e possui significado político-criminal no mínimo de mesma importância.

No caso específico do assédio moral laboral, como tratado acima, a rescisão indireta do contrato de trabalho, a reparação civil dos danos e as demais formas de tutelas elencadas não têm se mostrado suficientes para coibir/diminuir estes comportamentos, nem mesmo para proteger a integridade moral do trabalhador.

Toda esta estruturação de raciocínio serve para que se considere o bem jurídico como parte da técnica de tipificação (BUSATO, 2015, p. 385), e para que seja possível tratar do bem jurídico violado por comportamentos de assédio moral na relação de emprego de forma mais consistente.

A controvérsia relevante deste tópico envolve o princípio da lesividade e os crimes que ofereçam perigo abstrato ao bem jurídico tutelado.

Crimes de perigo abstrato são aqueles cuja conduta reveste-se de perigo de lesão para o bem jurídico, sem que necessariamente esta lesão seja próxima ou imediata. O perigo da conduta é presumido pelo legislador. “Basta, assim, a realização da conduta prevista no tipo penal, mesmo que dela nenhum perigo reste comprovado”. (PACELLI; CALLEGARI, 2015, p. 208)

Para BITENCOURT (2004, P. 20) e LIMA (2012, p. 91) os crimes de perigo abstrato são inconstitucionais, pois entendem que afrontam o princípio da lesividade. Defendem ser imprescindível que haja dano ou perigo concreto de dano ao bem jurídico tutelado, para ensejar a intervenção do direito penal.

Contudo, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal já se manifestou sobre o tema, posicionando-se pela constitucionalidade dos tipos penais de perigo abstrato, nos moldes dos julgamentos do Habeas Corpus 109.269/MG e do Recurso Extraordinário 583.523/RS, cuja fundamentação será analisada à frente.

O Ministro Relator do Habeas Corpus, Ricardo Lewandowski, ao analisar o delito de embriaguez ao volante (art. 306 do Código de Transito Brasileiro), asseverou:

O tipo penal de perigo abstrato, no caso sob exame, visa a inibir prática de certas condutas antes da ocorrência de eventual resultado lesivo, garantindo, assim, de modo mais eficaz, a proteção de um dos bens mais valiosos do ser humano, que são sua vida e integridade corporal.

[...]

Nesse contexto, mostra-se irrelevante indagar se o comportamento do agente atingiu, concretamente, o bem jurídico tutelado pela norma, porque a hipótese é de crime de perigo abstrato, para o qual não importa o resultado.

[...]

Relembro, por oportuno, que, assim como o delito de embriaguez ao volante, também o crime de porte ilegal de arma de fogo classifica-se como crime de perigo abstrato, consumando-se com o simples ato de alguém portar arma de fogo sem autorização e em desacordo com determinação legal ou regulamentar, prescindindo a sua tipificação, por conseguinte, da demonstração de ofensividade real da conduta, o que não leva à inconstitucionalidade do referido tipo penal.

Quanto ao Recurso Extraordinário 583.523/RS, este teve uma fundamentação ainda mais aprofundada sobre a constitucionalidade dos delitos de perigo abstrato. Ao analisar um caso concreto sobre o art. 25 do Decreto-Lei nº 3.688/41, o Ministro Relator Gilmar Ferreira Mendes explanou que:

Infração penal de perigo abstrato é aquela em que não se exige nem a efetiva lesão ao bem jurídico protegido pela norma, nem a configuração do perigo em concreto a esse bem.

Nessa espécie de infração, o legislador penal não toma como pressuposto da criminalização a lesão ou o perigo de lesão concreta a determinado bem jurídico. Baseado em dados empíricos, o legislador seleciona grupos ou classes de ações que geralmente levam consigo o indesejado perigo ao bem jurídico.

Assim, os tipos de perigo abstrato descrevem ações que, segundo a experiência, produzem efetiva lesão ou perigo de lesão a um bem jurídico digno de proteção penal, ainda que concretamente essa lesão ou esse perigo de lesão não venha ocorrer. O legislador, dessa forma, adotou presunção absoluta a respeito da periculosidade de determinada conduta em relação ao bem jurídico que pretende proteger. O perigo, nesse sentido, não é concreto, mas apenas

abstrato. Não é necessário, portanto, que, no caso concreto, a lesão ou o perigo de lesão venham a se efetivar. A infração estará consumada com a mera conduta descrita no tipo.

Com isso, não é difícil entender as características e os contornos da delicada relação mantida entre as infrações de perigo abstrato e os princípios da exclusiva proteção de bens jurídicos, da lesividade ou ofensividade, ou mesmo da culpabilidade e da presunção de inocência, os quais, não há dúvida, estão intrinsecamente relacionados com o princípio da proporcionalidade.

A atividade legislativa de produção de tipos de perigo abstrato, por isso, deve ser objeto de rígida fiscalização a respeito da sua constitucionalidade; especificamente, sobre a adequação ao princípio da proporcionalidade.

A criação de infrações de perigo abstrato não representa, por si só, comportamento inconstitucional por parte do legislador penal. A tipificação de condutas que geram perigo em abstrato, muitas vezes, acaba sendo a melhor alternativa, ou a medida mais eficaz, para proteção de bens jurídico-penais supra-individuais ou de caráter coletivo, como o ambiente, por exemplo. A antecipação da proteção penal em relação à efetiva lesão torna mais eficaz, em muitos casos, a proteção do bem jurídico. Portanto, pode o legislador, dentro de suas amplas margens de avaliação e de decisão, definir quais as medidas mais adequadas e necessárias à efetiva proteção de determinado bem jurídico, o que lhe permite escolher espécies de tipificação próprias de um direito penal preventivo. Apenas a atividade legislativa que, nessa hipótese, transborde os limites da proporcionalidade, poderá ser tachada de inconstitucional.

Dessa forma, remanesce a verificação do controle de adequação e a necessidade da medida, aferindo-se se o propósito almejado pela lei realmente pode ser obtido com a providência proposta.

Assim, resta evidente que o posicionamento pela constitucionalidade dos crimes de perigo abstrato adotada pela Corte Suprema.

O legislador, baseado na experiência, elege comportamentos que carregam em si lesão ou perigo de lesão a bem jurídico, ainda que no caso concreto nenhuma das duas tenha sobrevivido. A atuação legislativa deve pautar-se também pelo princípio da proporcionalidade, para eleger condutas que efetivamente por si mesmas possam expor bens jurídicos a perigo.

Sobre o tema, ROXIN (1997, p. 60) afirma que delitos de perigo abstrato têm no bem jurídico o motivo da sua criação e que o direito penal, com suas proibições, pretende assegurar valores de ação (por exemplo, respeito a vida), sendo que através desta proibição se dá a proteção dos bens jurídicos, vedando-se a proteção pelo direito penal de valores de ação quando referidas condutas não tenham nenhuma ligação com um bem jurídico.

A lesividade encontra-se vinculada, nos crimes de perigo abstrato, justamente à potencialidade lesiva inerente ao comportamento, baseado em experiências. O legislador identifica que determinados comportamentos em si

geram perigo a bens jurídicos, ainda que no caso concreto o perigo não reste demonstrado.

Assim sendo, nas palavras de PACELLI e CALLEGARI (2015, p. 89) o “direito penal não pode renunciar à tarefa de lutar contra os riscos mais graves à sociedade e ao indivíduo, arrolando, como exemplo, os crimes de perigo abstrato e contra o meio ambiente. E, por isso, deveria progredir a dogmática penal, a fim de fornecer um melhor e mais adequado instrumental à proteção de bens jurídicos de grande repercussão individual e coletiva”.

E vão além, afirmando que novas alternativas devem ser buscadas pelo direito penal para tutelar de forma mais eficaz os direitos fundamentais. (PACELLI; CALLEGARI, 2015 p. 90)

Sobre esta situação, CARVALHO et al (2013, p. 83) afirmou:

O Direito Penal passa a orientar sua atuação prevenção, à inibição de atividade perigosas em um momento anterior à afetação do bem jurídico protegido. Evidencia-se, pois, uma tendência de criminalização em âmbito prévio, cujo principal instrumento é o uso crescente dos tipos de perigo abstrato, categoria voltada a antecipação da intervenção penal estatal. Através da proibição de comportamentos que colocam em perigo os bens jurídicos penais, o Direito Penal passa a proteger uma pluralidade de interesses pretensamente carecedores de uma proteção antecipada.

Assim, crimes de perigo abstrato devem ser utilizados apenas quando restarem como único método de proteção eficaz de bens jurídicos relevantes penalmente, compreendendo-se como uma forma possível de ser utilizada para a proteção da integridade do trabalhador frente ao assédio moral.

4.2 O BEM JURÍDICO NO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Encarando o bem jurídico como fruto dos anseios sociais em determinado momento histórico, cuja universalidade e relevância justifique sua tutela pelo direito penal, pode-se dizer que a integridade moral, na sociedade brasileira atual, cumpre tais requisitos, pois cada vez mais observa-se a repulsa causada pelo comportamento assediador, além de que a relevância que lhe reveste é constitucional, nos termos do inciso III do art. 5º da Constituição Federal, que

aduz que ninguém será submetido a tratamento degradante. “Em realidade, toda forma de assédio moral, ao comprometer gravemente a dignidade humana, se identifica com o trato degradante, expressamente vedado pela Constituição Federal (art. 5º, III)”. (CARVALHO *et al*, 2013, p. 24)

Imperioso o estudo do princípio da dignidade humana, para então ser possível delimitar o alcance da integridade moral, bem como de que forma o assédio moral, como violador da integridade moral, pode levar a vítima à perda do seu autopertencimento.

Positivado no ordenamento jurídico pátrio desde a Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil. Mas, além disso, também é fim da ordem econômica, como previsto no artigo 170 da Carta Magna (“assegurar a todos existência digna”).

Sobre a relevância deste princípio, Elizabet Leal da Silva (2011, p. 26) aduziu que “o fato da Constituição Federal de 1988, apresentar de maneira expressa em seu texto o tema alusivo à dignidade da pessoa humana, torna o homem o elemento central do ordenamento jurídico, uma vez que se buscará proteger sempre os direitos do cidadão”.

Conceituar a dignidade da pessoa humana não é tarefa fácil, como bem apontado por Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p. 85), que concluiu que seu conceito não deve ser totalmente subjetivado, pois levaria a abusos e impediria a discussão, devendo então existir “um certo consenso social sobre a noção de dignidade”.

Carlos Eduardo Pianovski Ruzyk (CLÈVE, Coord., 2014, p.170), ao tratar da dignidade da pessoa humana como sua qualidade, sob a perspectiva kantiana, assevera que:

Sob a perspectiva da dignidade como qualidade humana, costuma-se compreendê-la sob um viés centrado no atributo abstratamente reconhecido aos seres humanos, à luz de uma base kantiana, ou como qualidade dotada de concretude, a ser compreendida como a dignidade de cada pessoa inserida em seus vínculos sociais, que a forjam como sujeito e da qual ela é, simultaneamente, agente. O sentido kantiano de dignidade é, quiçá, sua expressão filosófica mais corrente, afirmada como qualidade inerente aos seres humanos, como dotados de uma razão universal.

De forma sintética, KANT (2007, p. 77) afirma que quando uma coisa tem preço ela pode ser substituída por outra equivalente, contudo, quando se está acima de qualquer preço, significa que não existe equivalente, restando então titular de dignidade. Coisas têm preço, pessoas têm dignidade. “Esta apreciação dá, pois, a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo o preço. Nunca ela poderia ser posta em cálculo ou confronto com qualquer coisa que tivesse um preço, sem de qualquer modo ferir a sua santidade”. (KANT, 2007, p. 78)

Para Fábio André Guaragni e Carla Bacila Sade (2013, p. 342) o princípio da dignidade humana, na perspectiva de opção constitucional, deve ser abordado como “noção de indivíduo livre e autônomo moralmente”.

Na sociedade brasileira, pode-se balizar a dignidade humana como sendo a possibilidade de expressar de forma plena sua individualidade, sendo garantida sua liberdade e existência.

Em que pese existam autores que apontem que o bem jurídico a ser tutelado pelo direito penal em casos de assédio moral seja a dignidade humana, não é este o entendimento que se considera mais adequado. Como bem ensinou Gisele Mendes de Carvalho *et al* (2013, p. 67), o bem jurídico a ser tutelado nos casos de assédio moral laboral é a integridade moral do trabalhador.

Justifica-se tal posicionamento, não afastando a dignidade da tutela do tipo penal, mas sim elevando-a a um patamar superior, como fundamento da ordem política e da paz social. Resta como bem jurídico demasiadamente genérico para ser absorvido pelo desvalor do assédio moral laboral. Sua manifestação decorre de diversos direitos fundamentais, mas é sua manifestação específica através da integridade moral do trabalhador que merece específica tutela penal. (NICUESA, 2008, p. 101)

Ainda, NICUESA (2008, p. 102/103) prossegue afirmando que a dignidade humana consiste na síntese da totalidade das dimensões físicas e espirituais do indivíduo, servindo como fundamento para todos e cada um dos direitos fundamentais. Aponta ser a integridade moral um conceito que se diferencia da integridade física, saúde ou liberdade sexual e que possui uma maior dificuldade em ter sua vulneração constatada no mundo exterior, o que obriga a doutrina a esforçar-se para elaborar um conceito penal autônomo. Tem na dignidade sua base, e reforça seu conteúdo autônomo em torno da vedação da humilhação, da

vexação, da coisificação do ser humano rebaixado e negado em sua plenitude uma vez que não recebe o tratamento devido pelo simples fato de ser pessoa.

O conceito de integridade moral cunhado por CARVALHO (2010, p. 384) propõe uma perspectiva positiva, com base na tutela da incolumidade moral e espiritual do indivíduo, que deve ser tratado sempre como um fim em si mesmo.

Neste mesmo sentido, NICUESA (2008, p. 104) definiu a integridade moral como sendo o direito de cada indivíduo em ser tratado conforme sua condição de ser humano livre e digno, respeitando-se sua personalidade e vontade, sem ser submetido a humilhações ou degradações, não sendo utilizado como mero objeto nas mãos de seu agressor.

CARVALHO *et al* (2013, p. 67) reafirma “Dado o caráter geral da dignidade humana, portanto, será a integridade moral, como seu corolário, que figurará como bem jurídico protegido pela eventual criminalização do assédio laboral”.

O que se pretende com a criminalização do assédio moral no ambiente laboral é que o assediador não reste impune, como vem ocorrendo, nem que eventual condenação por dano moral e/ou material seja considerado mais um custo operacional. Busca-se o desestímulo da repetição do comportamento em nível social, para que a integridade moral não seja posta em perigo e para que, em última análise, o trabalhador não culmine com a perda do seu autopertencimento.

E foi ainda além, CARVALHO *et al* (2013, p. 72) afirmou que “... resta evidente que se o assédio laboral submete o trabalhador a uma situação de degradação e humilhação pessoal constante, somente através da tutela do bem jurídico integridade moral será possível lograr a proteção eficaz dos trabalhadores contra essa classe de condutas”.

A legitimidade da tutela penal está ligada à sua necessidade diante do desenvolvimento e da paz social, garantindo como princípios superiores a dignidade humana e a liberdade. (REGIS PRADO, 2015, p. 84)

Considerando a perspectiva acima, a tutela penal da integridade moral do trabalhador faz-se necessária, uma vez que está em consonância com os anseios sociais, bem como com a Constituição Federal. A intervenção penal justifica-se uma vez que o tratamento degradante a que é submetida a vítima de assédio moral é constitucionalmente previsto, e o fundamento da integridade moral está na dignidade da pessoa humana, fundamento da República.

Desta forma, resta consignado que o bem jurídico a ser protegido em decorrência de eventual criminalização do assédio moral laboral é a integridade moral do trabalhador, cuja relevância social e compatibilidade constitucional já restaram abarcadas acima.

4.2.1 CONCEITO DE AUTOPERTENCIMENTO

No presente item, utilizando a obra “*Estado de Derecho y Dignidade Humana*”, escrita por Werner Maihofer, será explanada a noção de dignidade humana como autopertencimento e de que forma ataques à integridade moral do trabalhador através do assédio moral podem levá-lo a perda deste paradigma.

O autor supramencionado desenvolveu o conceito de dignidade como noção de pertencimento do homem a si mesmo. Entende que comportamentos violadores da dignidade humana levam a vítima à perda do seu autopertencimento. Afirma crer que enquanto o homem é um fim em si mesmo, cabe a ele dispor sobre si e por consequência, não ser outro a dispor segundo seu desejo e arbítrio. (MAIHOFER, 2008, p. 14)

O autopertencimento, portanto, refere-se ao livre dispor de si e ter seguramente consigo que não será outro a dispor.

A perda do autopertencimento é a perda do sentimento de humanidade, é ser tratado como mero objeto para fins alheios, é a perda de confiança na solidariedade entre os homens.

Para Maihofer (2008, p. 23) resta manifesto que nas situações limites de destruição da personalidade e de completo colapso da solidariedade entre os homens, aquele que se encontra em condições de dispor autonomamente de si mesmo concebe como condição primordial para a conservação e desenvolvimento do homem no mundo, afirmando que com a violação deste poder de dispor de si o indivíduo, tem posta em dúvida sua personalidade que constitui sua dignidade, o que é crítico nas situações extremas de submissão de um homem por outro.

Assim, delimita-se a noção de perda autopertencimento que será abordada mais adiante, sendo esta a perda de domínio sobre si, sobre sua identidade, é a objetização do ser humano.

4.2.2 ASSÉDIO MORAL LABORAL, ATAQUES À INTEGRIDADE MORAL E A VIOLAÇÃO DO AUTOPERTENCIMENTO

Primeiramente, importante tratar do contrato de trabalho (art. 442 da CLT) como limitador das liberdades do empregado e legitimador do exercício do poder diretivo do empregador. Quando empregador e empregado firmam um contrato de trabalho, nele estão contidas obrigações recíprocas, como ocorre em qualquer contrato de natureza privada.

Para Rizzardo (2004, p. 3): “Ocupam os contratos o primeiro lugar entre os negócios jurídicos e são, justamente, aqueles por meio dos quais os homens combinam os seus interesses, consistindo, modificando ou solvendo algum vínculo jurídico. Mais especificamente, são colocados entre os atos-negócios jurídicos bilaterais criadores de uma situação jurídica individual”.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 238) aduz que o contrato de trabalho é de direito privado, com caráter sinalagmático, de execução continuada, consensual, com pessoalidade em relação ao empregado, possui onerosidade e subordinação.

Empregado e empregador negociam o contrato e o firmam baseados na sua liberdade de contratar, bem como em sua autonomia de vontade.

Certo é que o vínculo jurídico do emprego nasce do encontro de duas vontades: a do trabalhador, que se emprega, e a do empregador, que o admite como empregado. Ainda que essa convergência volitiva manifeste-se tacitamente, haverá o consenso das duas partes para a criação de obrigações recíprocas pertinentes à relação de emprego. Portanto, contrato”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 228)

Ainda que o contrato de trabalho implique em limitações a certas liberdades do trabalhador, que passará a obedecer às ordens emanadas pelo seu empregador em face ao seu poder diretivo, esta limitação é absolutamente

legal, pois o empregado, cumpridos os requisitos legais para a contratação, é livre para negociar e dispor de suas liberdades em face do emprego.

Nas palavras de POHLMANN, quando exercido com autorização estatal e dentro dos limites legais, os cerceamentos de direitos do trabalhador não serão considerados como uma forma ilícita de violência, o que não impede esta constatação no caso concreto.

Sobre o tema, Arnaldo Süssekind (2004, p. 228) afirmou que empregado e empregador são livres para pactuar sobre as condições do contrato de trabalho, desde que atendam às normas cogentes vigentes, ou seja, a proteção legal e constitucional dada ao empregado por ser parte hipossuficiente da relação.

Segundo Eduardo Milléo Baracat (2003, p. 244), o contrato de trabalho “origina uma relação obrigacional complexa, pela qual as partes devem, mutuamente, trabalhar para se atingir um desenvolvimento socioeconômico, tendo-se no vértice axiológico a dignidade da pessoa humana, e, apenas após, o direito à propriedade”.

Américo Plá Rodriguez (2002, p. 424), assinalando a importância deste princípio na esfera trabalhista, dispôs:

O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de um lado, uma relação estável e contínua, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo. Para o devido cumprimento dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé.

O consentimento, ao firmar-se um contrato, nas palavras de RIZZARDO (2004, p.17) é a convergência de vontades distintas para um fim desejado. Ainda, afirma que “É o consentimento que determina a obrigatoriedade do prometido, como manifestação jurídica e recíproca de promessas válidas, livremente consentidas”. (RIZZARDO, 2004, p. 18)

Ainda que haja liberdade para contratar, com base no princípio da autonomia da vontade, esta liberdade deverá pautar-se pela função social do contrato (art. 421, Código Civil), ainda mais importante na esfera laboral, pois o empregado sempre figura como a parte hipossuficiente da relação.

Mateus Bertoncini e Felipe Abu-Jamra Corrêa (2012, p. 110) afirmam que “a ideia de função social está atrelada ao fiel cumprimento das normas constitucionais (e do ordenamento jurídico como um todo)”.

Assim, neste caso, quando se fala em função social do contrato de trabalho, é exatamente porque este, ainda que haja liberdade para contratar, terá que se pautar fielmente ao que está previsto legal e constitucionalmente.

Para Rizzardo (2004, p. 22) faz-se imperioso agir com honestidade nos negócios jurídicos, sendo o contrato por essência uma convergência de vontades para firmar um ato jurídico e não para ser meio de exploração do homem pelo homem.

O mesmo autor traz à voga outro princípio contratualmente relevante, o dirigismo contratual. Definido como sendo a limitação legal à autonomia da vontade, para garantir-se o interesse social, evitando que as partes contratem visando fim legalmente diverso. (RIZZARDO, 2004, p. 33)

Ainda que prevaleça a autonomia de vontade das partes contratantes, há limitações de interesse público que visam proteger a parte mais fraca da relação, neste caso o empregado.

Assim, vê-se que o contrato de trabalho tem caráter privado, está pautado pela autonomia da vontade das partes envolvidas e deve cumprir sua função social.

Desta forma, é possível perceber que ao firmar o contrato de trabalho o empregado abre mão de parcela da sua liberdade, pois estará atuando sob as ordens do seu empregador, mas ainda assim não há como entender que está sofrendo restrições ao seu autopertencimento, uma vez que, justamente através do seu autopertencimento que exerce a sua autonomia em contratar e para dispor de parcela das suas liberdades em face de outro direito seu, qual seja, de trabalhar. É o exercício do próprio autopertencimento que confere ao trabalhador a liberdade de contratar com o empregador.

Contudo, quando o empregado abre mão de sua liberdade para estar sujeito ao poder diretivo do empregador, este o faz crendo que tais poderes serão exercidos dentro dos seus limites, atingindo sua função social.

Os principais limites do poder diretivo do empregador são: dignidade da pessoa humana, direito à intimidade, boa-fé objetiva e meio ambiente do trabalho sadio. Explica-se:

a) dignidade da pessoa humana: pode-se notar que a dignidade da pessoa humana é um limitador ao poder do empregador em face de seu empregado, pois, sendo o trabalhador pessoa humana, é ele detentor de proteção a sua dignidade. Se assim não fosse, o trabalhador estaria suscetível a qualquer mando e desmando do empregador, sendo apenas custo de produção. (GOSDAL, 2007, p. 116) O empregador não pode organizar sua atividade avaliando apenas os lucros, deve avaliar se a maneira de aferição de lucros não leva seus empregados a se sujeitar a situações degradantes. A organização da empresa deve ocorrer de forma que a dignidade do empregado seja preservada, proporcionando a ele condições mínimas de trabalho decente.

b) direito à intimidade: outro limitador do poder diretivo do empregador é o direito à intimidade (ou à vida privada, ou à privacidade) conferido ao empregado. Tem previsão constitucional. O artigo 5º da Carta Magna (em seu título II - Dos direitos e garantias fundamentais) dispõe que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Por isso tem “oponibilidade *erga omnes*”. (BARROS, 1997, p. 32) O fato de o empregado encontrar-se no estabelecimento do empregador não o legitima a violar sua intimidade.

c) boa-fé objetiva: o artigo 422 do Código Civil Brasileiro prevê que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” e tem sua aplicação subsidiária no direito do trabalho. É a obrigação de a boa-fé pautar sempre a relação empregatícia. Atinge tanto o empregador como o empregado, é uma obrigação bilateral. “A boa-fé é fonte de deveres jurídicos para as partes, mesmo antes da celebração do contrato de trabalho, durante a execução e mesmo após a extinção”. (BARACAT, 2003, p. 269) É essa característica do contrato de trabalho de perdurar no tempo que torna o princípio da boa-fé ainda mais relevante, bem como o fato de o empregador estar em posição privilegiada na relação empregatícia.

d) meio ambiente de trabalho sadio: o meio ambiente de trabalho deve ser compreendido não apenas como a parte física, mas sim como o todo que engloba a prestação de serviço (relações interpessoais, métodos aplicados na execução do serviço, jornada de trabalho, remuneração, etc.). Para MACHADO

(2001, p. 89) “o direito fundamental a um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado pressupõe a garantia de um ambiente seguro, salubre e que assegure qualidade de vida”. É um conceito de meio ambiente ligado à qualidade de vida do empregado. É esse conceito de defesa da qualidade de vida (mente e corpo saudável) do empregado que está sendo tutelado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 154 a 200) e que serve como limitador ao poder diretivo do empregador. Pois este deve balizar suas ordens e decisões dentro das normas estabelecidas.

Inegavelmente que estas proteções também se encaixam aos servidores públicos, ainda que existam peculiaridades em relação à contratação, à forma estatutária de vínculo com a entidade, estabelecimento de forma unilateral pela entidade das condições de exercício da função pública, forma de rescisão do vínculo, etc.

Assim, quando o empregador passa a atuar de forma a extrapolar os limites do seu poder diretivo, e submete seu empregado ao assédio moral, atingindo sua integridade moral e podendo acarretar à vítima a perda do autopertencimento; o mesmo ocorre quando o agressor ocupa outra posição hierárquica na empresa, superior, igual ou inferior à vítima. Uma vez que o assédio moral consiste na prática reiterada de comportamentos que transcendem às restrições à liberdade contratadas com o advento do contrato de trabalho, torna-se uma violação à integridade moral do empregado culminando com a violação do seu autopertencimento.

Quando o trabalhador celebra um contrato de trabalho coloca-se à disposição para cumprir as tarefas inerentes àquele contrato. Neste momento também o empregador passa a exercer seu poder diretivo em face do empregado, organizando a prestação laboral, aplicando sanções quando necessárias, estipulando regras de conduta e fiscalizando a prestação de serviços.

Contudo, quando se instala uma relação de assédio moral, o empregador submete (direta ou indiretamente) o trabalhador a situações sobre as quais não houve pactuação, uma vez que passa a agir fora dos limites do poder diretivo que lhe é conferido, restringindo as liberdades do empregado fora da seara contratada.

Esta transcendência aos limites do poder diretivo, principalmente no que tange à dignidade, à boa-fé e ao meio ambiente do trabalho sadio, afetam os direitos fundamentais do empregado assediado de tal forma que acarretará, em *ultima ratio*, na perda do seu autopertencimento (não somente o desrespeito da sua integridade moral).

Um trabalhador xingado de burro uma única vez tem sua dignidade violada, mas um trabalhador que passa meses sendo menosprezado, ironizado e rotulado como burro, além de ter sua dignidade violada, tem seu autopertencimento comprometido, uma vez que perde referenciais, perde sua autoconfiança, perde o domínio sobre si.

Como explanado anteriormente, o assédio moral, consistindo em comportamentos repetitivos e cruéis, acaba ferindo a integridade moral do empregado em tamanha proporção que este se transforma em objeto na mão do assediador, que passa a dispor como bem entende da sua vítima acuada e humilhada. A vítima deixa de ser um fim em si mesma e passa a ser um objeto na mão do seu assediador, pois suas ações deixam de ser revestidas de livre arbítrio e sua capacidade de interação com o mundo resta afetada, acarretando, em última análise, a perda do seu autopertencimento.

A perda do autopertencimento ocorrerá, portanto, quando a integridade moral for atingida pelos comportamentos assediadores mais graves.

Desta forma, observa-se que a proteção do trabalhador e de sua integridade moral, devem fazer parte da organização do trabalho em si. O empregador não pode organizar sua atividade avaliando apenas os lucros, deve avaliar se a maneira de aferição de lucros não leva seus empregados a se sujeitarem a situações degradantes ou assediadoras.

A existência digna está ligada ao princípio da valorização do trabalho. O acesso a um trabalho decente, em condições aceitáveis e justamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a ordem pública e o interesse coletivo. (GOSDAL, 2007, p.116)

Portanto, a dignidade da pessoa humana deve ocupar um patamar acima da obtenção de lucros nas prioridades empresariais. Assim sendo, a organização das atividades empresariais deve ocorrer de forma a preservar a integridade moral dos empregados, proporcionando condições mínimas de trabalho decente. Desta forma confere-se ao empregado cuja integridade moral é respeitada o

gozo pleno do seu autopertencimento, bem como atinge-se a função social do contrato de trabalho.

Desta feita, observa-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é grandemente prejudicial à vida da vítima, atingindo sua integridade moral, podendo culminar, além de diversos danos físicos e psicológicos, com a perda do seu autopertencimento, sua objetização; e, como já analisada a tutela jurídica atual para comportamentos assediadores e já constatada sua ineficiência, passa-se a discorrer sobre a necessidade de intervenção penal.

4.3 INICIATIVAS LEGISLATIVAS SOBRE O TEMA NO BRASIL

Cumprido destacar que já existem propostas legislativas para a criminalização do assédio moral nas relações de trabalho em trâmite no Congresso Nacional.

O Projeto de Lei nº 4.742/2001 (Anexo E), de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus propõe a alteração do Código Penal para acrescentar em seu seio o art. 146-A, com redação da forma que segue: “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa”.

Justificou o referido projeto que, a exemplo do assédio sexual, operará efeitos para coibir abusos ilegítimos dos poderosos que levam à perda da autoestima, à depressão, a crises, bem como ao suicídio. Pretende afastar também comportamentos que prejudiquem o coleguismo no ambiente laboral.

Referido Projeto de Lei merece críticas, conforme CARVALHO *et al* (2013, p. 142) afirmou, o primeiro problema está na localização do tipo dentro do Código Penal, estando no Capítulo dos Crimes Contra a Liberdade Individual, sendo que como já afirmado anteriormente, o bem jurídico violado pelo assédio é a integridade moral do trabalhador, indo além de apenas desqualificar o trabalhador ou gerar um sentimento de insegurança, sendo apenas pertinente a inclusão da degradação da autoestima, aproximando-se do bem jurídico correto.

Esta mesma autora afirma que o mencionado tipo proposto merece críticas uma vez que prevê tutela apenas do assédio moral vertical descendente, deixando excluídos de tutela o horizontal e o vertical ascendente, entretanto, conforme já tratado anteriormente, a maior gravidade que envolve o assédio é a falta de alternativa que a vítima é submetida, o que não ocorre quando o assédio acontece de forma horizontal ou vertical ascendente.

Apensado a este projeto, tem-se o Projeto de Lei nº 4.960 de 4 de agosto de 2001 de autoria do Deputado Federal Feu Rosa (Anexo F), que propõe a alteração do Código penal para passar a vigor o art. 146-A, com a seguinte redação:

Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidade de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e, responsabilidade. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 1º Na mesma pena incorre quem, em relação a pessoa que partilhe do mesmo ambiente de trabalho:

I – ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente;

II – sonega-lhe informações de forma persistente;

III – espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito;

IV – usurpa-lhe idéias, projetos ou iniciativas ou nega-lhe a autoria de idéias, projetos ou iniciativas.

§ 2º A pena será agravada em até dois terços se a conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro ao sujeito passivo.

A justificação do referido Projeto consistiu na intenção de evitar que chefes inescrupulosos usem do poder que possuem para propósitos ilegítimos, uma vez que o assédio moral no ambiente de trabalho leva a perda de autoestima, depressão, suicídio e outros resultados lamentáveis. Afirma ser tão importante quanto coibir o uso indevido do poder no assédio sexual quanto no assédio moral.

O parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação (Anexo G), analisou ambos os Projetos de Lei e o votou, em relação ao primeiro, pela sua constitucionalidade, entretanto, quanto a juridicidade da proposição, entendeu ser o tipo proposto demasiadamente aberto e subjetivo, violando o princípio da legalidade. Afirmam que a alocação no Capítulo dos Crimes Contra

a Liberdade Individual não é a melhor, sendo o Capítulo relativo à Periclitación da Vida e da Saúde onde deveria ser incluído. Reconhece a gravidade do assédio moral laboral e considera necessária a atuação do direito penal a fim de coibir estes comportamentos dos superiores hierárquicos.

Quanto ao segundo Projeto de Lei, votou pela constitucionalidade e pela juridicidade, mas criticou a técnica legislativa sob o argumento de que sua redação deixava a desejar, incluindo condutas cuja tutela penal já estava positivada (injúria e difamação, por exemplo), bem como que certas condutas poderiam produzir erros de interpretação sobre a pessoa, punindo indivíduos injustamente.

Ao final, aprovou ambos os Projetos de Lei nos moldes do substitutivo que formulou. Intenta a alteração do Código Penal acrescentado em seu texto o art. 136-A. “Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos”.

Critica-se o referido dispositivo proposto uma vez que vincula o delito ao risco ou a afetação da saúde física ou psíquica da vítima, já que o bem jurídico a ser tutelado pelo tipo penal é a integridade moral. Além do que, a saúde física ou psíquica já resta tutelada pelo delito de lesões corporais, conforme explanado no capítulo anterior.

Quanto à vinculação como delito próprio, sendo cometido em face da subordinação hierárquica funcional ou laboral, não merece reparos, uma vez que são nestas relações que a vítima fica mais exposta à agressividade do comportamento assediador, já que abandonar seu posto de trabalho é a única opção para livrar-se das agressões, pois a pessoa que poderia lhe oferecer ajuda é justamente quem lhe assedia.

Outro Projeto de Lei que está apensado ao de nº 4.742/2001, de autoria do Deputado federal Max Rosenmann, é o Projeto de Lei nº 5.887 de 26 de março de 2002 (Anexo H), que propõe a criação ao art. 146-A, nos seguintes termos: “Constranger, desprezar, humilhar, tratar com desrespeito, desqualificar, depreciar a imagem, atribuir encargos superiores às possibilidades ou alheios à

função, cargo, emprego, ou posto, nas relações de trabalho ou serviço público. Pena – detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa”.

Primeiro, repete-se a crítica já feita sobre a localização do tipo penal dentro do Código. Além do que, também merece crítica por sua descrição que não é capaz de prever todas as formas que o assédio pode se manifestar, deixando parte destes comportamentos descobertos da tutela penal, bem como não vincula a prática do delito à relação de hierarquia, o que parece ser imprescindível para justificar a efetiva lesividade do comportamento.

Existe ainda o Projeto de Lei nº 5.971 de 2 de abril de 2002 (Anexo I), de autoria do Deputado Federal Inácio Arruda e outros. Propõe acrescentar ao Código Penal o art. 203-A, nos seguintes termos: “Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa”.

Corretamente identificado o bem jurídico, ainda que tenha sido utilizada a expressão dignidade no lugar de integridade moral. Contudo, situá-lo nos Capítulo dos Delitos Contra a Organização do Trabalho não parece correta, uma vez que o bem tutelado não corresponde a este capítulo, prescindindo da referência à necessidade de criação de condições de trabalho humilhantes ou degradantes. (CARVALHO *et al*, 2013, p. 143)

Além do que, exclui do tipo o assédio moral no ambiente laboral público, o que não se pode admitir, visto o que já foi estudado em relação a esta seara laboral e às formas de assédio que ali se desenvolvem.

Finalmente, o último Projeto de Lei que trata sobre o tema e que tramita apensado ao primeiro mencionado neste tópico, é o de nº 3.368/2015 (Anexo J), de autoria do Deputado Federal Subtenente Gonzaga, cuja proposta consiste em acrescentar ao Código Penal o art. 146-A, com a seguinte redação:

Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.
Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:
I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou
II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.

Novamente há que se criticar a localização do referido tipo no Código, uma vez que está localizado junto aos crimes contra a liberdade individual, contudo, como já explanado anteriormente, é a integridade moral o bem jurídico a ser tutelado e não a liberdade do trabalhador. Além do que, merece crítica também pela sua descrição, pois não é capaz de prever todas as formas que o assédio pode se manifestar, deixando parte destes comportamentos descobertos da tutela penal, como por exemplo quando o assédio ocorre através da não comunicação com a vítima. Ainda, não vincula a prática do delito à relação de hierarquia, o que parece ser imprescindível para justificar a efetiva lesividade do comportamento, versando sua tutela para os comportamentos de assédio moral ascendente e horizontal, condutas estas, ainda que revestidas de crueldade e violência, não colocam a vítima numa situação de ausência de saída, tendo em seu superior hierárquico alguém para pedir ajuda.

A análise dos Projetos de Lei acima transcritos serve para que se possa propor um tipo penal cuja efetividade na tutela do bem jurídico integridade moral esteja presente, inclusive considerando as dificuldades que envolvem a tarefa.

4.4 TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Após toda a construção lógica do presente estudo, seu fechamento enseja a propositura de um tipo penal que seja considerado mais adequado para tutelar a integridade moral do trabalhador frente às situações mais graves de assédio moral a que possa ser submetido.

Como afirmando anteriormente, o maior potencial lesivo que se vislumbra nos comportamentos de assédio moral está ligado à hierarquia. Defende-se este posicionamento uma vez que, são nessas relações que sobrevêm as consequências mais penosas para a vítima, que resta sem alternativa para

desvencilhar-se das agressões, tendo que abandonar seu posto de trabalho ou manter-se sob assédio moral.

Nos moldes afirmados no capítulo anterior, nas relações de assédio moral ascendente e horizontal a vítima sempre possui em seu superior hierárquico alguém responsável pelas condições de trabalho, cuja manutenção sadia passa pela evitação de comportamentos de assédio moral. Há alguém que pode tomar providências, que pode interferir a fim de cessar as agressões.

Mesma sorte não socorre a quem sofre de assédio moral descendente. Por este motivo, entende-se imprescindível que a tutela penal ocorra apenas nestas circunstâncias, deixando as demais formas de assédio moral laboral para a tutela cível, administrativa e trabalhista.

Desta forma, o tipo que será proposto é próprio, podendo ser praticado apenas por aquele que possua ascendência hierárquica em relação à vítima, sendo esta a condição especial do agente do delito. (BITENCOURT, 2004, p. 196)

A posição sustentada acima não é compartilhada por CARVALHO *et al* (2013, p. 134), nem por BERALDO (2012, p. 116), que entendem que este crime é comum, podendo ter como sujeito ativo qualquer indivíduo, independentemente da sua posição hierárquica em relação à vítima.

Em consonância com as considerações feitas por CARVALHO *et al* (2013, p. 79) a localização do tipo a ser sugerido deve ser no Título I da Parte Especial do Código Penal, que trata dos crimes contra a pessoa. Ainda, concorda-se com a referida autora, uma vez que não há neste diploma legal nenhum capítulo que se possa amoldar a tutela da integridade moral de forma precisa, sem desvirtuamento do seu bem jurídico. Assim, haveria necessidade de criação de um capítulo dedicado a tutela da integridade moral, estabelecido entre o crime de rixa e os crimes contra a honra.

Este novo capítulo dedicado a tutela da integridade moral, segundo CARVALHO *et al* (2013, p. 80) deveria conter um tipo penal de assédio moral genérico, aplicável a todas às relações assediadoras (intrafamiliares, imobiliárias, etc.), nos exatos moldes da legislação espanhola, cujo art.173 corresponde ao art. 137-A sugerido pela autora (“Submeter alguém a tratamento degradante, de forma habitual, vulnerando gravemente sua integridade moral: Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos”).

Contudo, como o presente trabalho dedicou-se a estudar o assédio moral na seara laboral, não se considera conveniente sugerir uma tipificação que extrapole este limite. Assim, o art. 137-A proposto vincular-se-á ao assédio moral praticado em face de uma relação hierárquica laboral.

Ainda, nos moldes que será posto, compreenderá um delito de perigo abstrato, uma vez que a conduta assediadora perpetrada pelo superior hierárquico na relação funcional ou empregatícia, reveste-se de periculosidade suficiente para ensejar a tutela penal prévia ao dano ou ao perigo concreto de dano à integridade moral do trabalhador, sendo que estes podem sobrevir, mas não serão condição para a consumação.

Neste sentido, NICUESA (2008, p.108) afirmou que o delito de assédio moral é um comportamento vexatório que degrada a pessoa e vulnera a integridade moral sem que a punição penal exija um resultado constatável medicamente. De fato, a existência de um título penal relativo aos delitos contra a integridade moral decorre de uma sensibilidade legislativa que considera as condutas que agredem a dignidade e a integridade moral do indivíduo, ainda que não produzam um resultado médico, são condutas graves e devem ser consideradas como crimes e não apenas como faltas. Nestes casos não se exigirá que a vítima desenvolva uma enfermidade, mas sim que esteja presente o desprezo pela vítima, seu sofrimento e a perturbação do seu ânimo como trabalhador, circunstâncias as quais o Estado de Direito deve proteger através do direito penal quando sua vulneração alcança particular intensidade.

Assim, com base em todo o alegado, sugere-se que o tipo penal de assédio moral laboral possua a seguinte redação:

Art. 137-A. Submeter servidor público ou empregado, de forma habitual e reiterada, através de palavras, gestos ou atitudes, a humilhações e sofrimentos de ordem moral, prevalecendo-se da condição de ascendência hierárquica.

Pena – detenção de 1 (um) a 3 (três) anos.

Optou-se por seguir o tipo de pena adotado por CARVALHO et al (2013, 134), que previu a detenção como forma de punição do assediador. Já BERALDO (2012, p. 118) entende ser necessário que a pena seja de reclusão, sob o argumento de que desta forma não caberia ao agressor nenhum benefício penal ou processual penal, pois havia consciência da prática assediante.

Entretanto, como se sabe, existem profundas diferenças entre penas de reclusão e de detenção, sendo que aos crimes mais graves se aplica a pena de reclusão e aos de menor gravidade pena de detenção. BITENCOURT (2004, p. 473) afirma que “ a pena de reclusão pode iniciar o seu cumprimento em regime fechado, o mais rigoroso de nosso sistema penal, algo que jamais poderá ocorrer com a pena de detenção. Somente o cumprimento insatisfatório da pena de detenção poderá levá-la ao regime fechado, através da regressão”.

Ainda que o comportamento assediador revista de relevância penal, nos moldes já explanados, trata-se de um delito de perigo abstrato, cuja superveniência de dano ou perigo concreto de dano não condiciona sua consumação. Assim, com base no princípio da lesividade e da proporcionalidade, não se entende razoável a aplicação de uma pena mais gravosa que a de detenção, pois as implicações desta na vida do agressor já se reveste da estrita medida necessária para cumprir aos fins do direito penal.

Outro ponto importante a ser destacado é o fato deste delito não admitir a forma culposa. É a intencionalidade de humilhar e infligir sofrimento de ordem moral que vulnera o bem jurídico de forma a justificar a tutela penal; se assim não fosse, estaria admitindo-se punir o brincalhão inconveniente, que age sem o dolo de macular a integridade moral do trabalhador. A este, se causar dano a outrem, cabe tutela através de outros ramos do direito, mas não do direito penal.

Neste sentido, CARVALHO et al (2013, p. 139) afirma que o delito de assédio moral laboral possuirá sempre caráter doloso, inclusive admitindo-se o dolo eventual, quando o agressor assume o risco da sua reiterada conduta humilhante e vexatória vulnerar a integridade moral da sua vítima.

Afastou-se do tipo penal qualquer finalidade que o assediador possa ter, para que não restassem atípicas condutas com finalidades diversas. Neste sentido, NICUESA (2008, p. 41) abomina a vinculação do tipo penal a qualquer propósito que venha a ter o agressor, por exemplo, que a vítima abandone seu posto de trabalho. Afirma que a finalidade do assédio moral laboral é a vulneração da dignidade e da integridade moral do indivíduo, o propósito fundamental é degradar e humilhar, o resto seriam finalidades secundárias inservíveis para o conceito penal.

Para CARVALHO *et al* (2013, p. 139), também não se deve vincular ao conceito penal qualquer finalidade que o agressor possa ter ao assediar o

trabalhador, uma vez que esta finalidade pode ser das mais diversas, o que poderia tornar o tipo penal inservível para várias condutas assediadoras.

Não se pode esquecer que, como afirmado no capítulo anterior, o assédio moral descendente também pode ocorrer de forma passiva, quando o superior hierárquico, na sua condição de garante, não impede que o assédio moral ocorra ou continue a ocorrer. (CARVALHO *et al*, 2013, p. 137)

O proposto tipo penal seria imputado ao superior hierárquico como forma de delito omissivo impróprio ou comissivo por omissão (art. 13, § 2º do Código Penal), em decorrência da sua contribuição para a comissão do delito contra a integridade moral do trabalhador, uma vez que, conhecendo o assédio moral laboral instaurado e ocupando a posição de garante em relação aos seus subordinados, deve sempre intervir para que o assédio moral cesse e a integridade moral do trabalhador não reste violada, bem como que o empregado não seja levado a perda do seu autopertencimento.

Ainda, cabe responsabilizar superior hierárquico por este delito através do crime comissivo por omissão, que enseja imputação do garante, uma vez que não tenha impedido o resultado quando podia e deveria. (BITENCOURT, 2004, p. 219)

Assim sendo, com a finalidade de se tutelar a integridade moral do trabalhador frente ao assédio moral, restou marcada a necessidade de intervenção penal, para que, diante das condutas mais gravosas (assédio moral vertical descendente ativo ou passivo) não reste ao empregado apenas a opção de abandonar seu posto de trabalho para livrar-se das agressões.

O tipo penal proposto visa tutelar os trabalhadores submetidos à crueldade de seus superiores hierárquicos, que direta ou indiretamente, lhe submetem a assédio moral. A inserção do referido dispositivo legal no Código Penal Brasileiro certamente traria benefícios, principalmente com o fim de desestimular a comissão destas agressões, bem como a punição efetiva de seus sujeitos ativos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o estudo realizado conclui-se que o bem jurídico integridade moral não possui tutela legislativa suficiente, principalmente diante das formas mais graves de assédio moral laboral, consideradas aquelas em que o superior hierárquico é o agressor ou, sabendo que a vítima está sendo assediada, nada faz para cessar a situação.

Ainda que existam outras formas de a integridade moral do trabalhador ser vulnerada através do assédio moral (horizontal ou vertical ascendente), tais comportamentos não se revestem de lesividade contundente para que sejam englobadas pela tutela penal, uma vez que a vítima assediada pode se socorrer de seu superior hierárquico para se desvencilhar das agressões, sendo então que as tutelas trabalhista, cível e administrativa se mostram satisfatórias.

O *compliance* seria um instrumento de tutela da integridade do trabalho muito satisfatório se possuísse a permeabilidade que esta proteção necessita, uma vez que possui caráter preventivo importante, bem como possui independência em relação à hierarquia organizacional, funcionando sempre como meio de apuração e penalização de condutas de assédio moral, desvinculada de pressões e importunações externas. Contudo, sua complexidade e seu alto custo, como demonstrado no tópico pertinente, não permite que atinja todas as organizações em que o assédio moral possa ocorrer, principalmente naquelas organizações com poucos níveis hierárquicos, em empresas muito pequenas.

Portanto, ainda que já existam institutos que tutelem o bem jurídico violado, esta tutela é sempre parcial, pois nenhum deles consegue fazer com que esta tutela ocorra de forma plena e isonômica em todas as situações que o assédio moral se apresenta, sendo então justificada a intervenção penal nas formas mais graves de assédio moral.

O bem jurídico vulnerado pelos comportamentos assediadores é a integridade moral, que vem a ser um corolário do princípio da dignidade humana. Ataques à integridade moral do trabalhador podem revestir-se de tamanha gravidade que levam a vítima à perda do seu autopertencimento, passando a ser

um objeto na mão do agressor. A situação pode levar a crises de identidade, de relacionamento, enfermidades e até ao suicídio.

A gravidade que envolve o tema demonstra a necessidade de tutela penal, não sendo aceitável que o estado continue a assistir as graves consequências que o assédio moral traz para as vítimas, confiando apenas na tutela extrapenal disponível.

Assim, conclui-se pela necessidade de acréscimo do crime de assédio moral proposto no Código Penal para que seja tutelado de forma consistente o bem jurídico integridade moral, com isso não deixar os agressores impunes e conseguir o efeito de desestímulo que a criminalização acarreta.

Além disso, há necessidade de maior conscientização social sobre o que é o assédio moral laboral, das suas implicações na vida da vítima, bem como suas consequências jurídicas, penais e extrapenais. Sendo imperioso que os setores público e privado levem a sério sua prevenção, deixando de ser a moldura facilitadora para sua ocorrência.

6. REFERÊNCIAS

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: LTr, 2012.

BERTONCINI, Eduardo Siqueira Nunes. CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. 1ª Ed. Curitiba: JM, 2012.

BITENCOURT, Cezar Roberto **Tratado de direito penal: parte especial 2 crimes contra a pessoa**. 16ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Tratado de direito penal: parte geral**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2004.

BONFIM, Edilson Mougnot; CAPEZ, Fernando. **Direito penal: parte geral**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRANDÃO, Cláudio. **Curso de direito penal: parte geral**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

BRANDT, Juan Adolfo; HELOANI, José Roberto; FERNANDES, Maria Inês Assumpção. **Fundamentos da psicologia das relações de trabalho**. 1ª edição. São Paulo: Zagodoni, 2014.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. **Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742 de 26 de maio de 2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 -, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho; tendo parecer da Comissão de Constituição o Justiça e de Redação, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação deste e do de nº 4.960/01, apensado, com substitutivo (relator: Deputado Aldir Cabral). Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22FEV2002.pdf#page=749>>. Acessado em 23 de abril de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.960 de 4 de agosto de 2001. Altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD04AGO2001.pdf#page=61>>. Acessado em 23 de abril de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.887 de 26 de março de 2002. Tipifica o assédio moral acrescentando artigo ao Código Penal – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAR2002.pdf#page=78>>. Acessado em 23 de abril de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.971 de 2 de abril de 2002. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. Disponível em: <

<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/D02ABR2002.pdf#page=70>>. Acessado em 23 de abril de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.368 de 21 de outubro de 2015. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1402842&filename=PL+3368/2015>. Acessado em 23 de abril de 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no Habeas Corpus nº 109269/MG. Relator: LEWANDOWSKI, Ricardo. Publicado no DJ de 11 de outubro de 2011, p. 639/644. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28HC%24.SCLA.+E+109269.NUME.%29+OU+%28HC.ACMS.+ADJ2+109269.ACMS.%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/bse6fa7>>. Acessado em: 01 de junho de 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no Recurso Extraordinário nº 583523/RS. Relator: MENDES, Gilmar. Publicado no DJ de 22 de outubro de 2014, p. 42. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2609919&numeroProcesso=583523&classeProcesso=RE&numeroTema=113>>. Acessado em: 01 de junho de 2016.

BUSATO, Paulo César. **Direito penal: parte geral**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

BUSATO, Paulo César. **Fundamentos para um direito penal democrático**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2013.

CAPEZ, Fernando. **Improbidade administrativa: limites constitucionais**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARVALHO, Gisele Mendes de [et al]. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. 1ª edição. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

CARVALHO, Gisele Mendes de. **Assédio moral no trabalho e a tutela penal da integridade moral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 99, nº 901, p. 369/426, novembro de 2010.

CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de. **O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização**. – Trabalho publicado nos Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília/DF nos dias 20, 21 e 22 de novembro de 2008.

CESÁRIO, João Humberto (coordenador). **Justiça do trabalho e a dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral.** São Paulo: LTr, 2007.

CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coordenador). **Direito Constitucional Brasileiro: teoria da constituição e direitos fundamentais.** Volume I. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). **Manual de *compliance*: preservando a boa governança e a integridade das organizações.** São Paulo: Atlas, 2010.

COSTA, Álvaro Mayrink da. **Direito penal: parte especial.** 5ª edição atualizada e ampliada – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

DUARTE NETO, Claudionor. **O Estatuto do Servidor Público (Lei nº 8.112/90), à luz da constituição e da jurisprudência.** 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2011.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social.** 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FERRARESI, Eurico. **Improbidade administrativa: Lei 8.429 comentada.** Rio de Janeiro: Forense, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell Editores, 2004.

FRANÇA. **Declaração dos direitos do homem e do cidadão.** 1789. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acessado em: 20 de maio de 2016.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática.** 1ª Ed. São Paulo: 2014.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

GUARAGNI, Fábio André; SADE, Carla Bacila. **Concretização da liberdade individual e autonomia moral do homem na disponibilidade sobre o próprio corpo e a efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. In: Revista Jurídica, v.1, n.30, 2013. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/576/446>. Acessado em 09 de abril de 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JANONI, Daniella; GIEREMEK, Rogeria. **Relações de trabalho e compliance: uma parceria necessária**. Disponível em: <http://www.serasaconsumidor.com.br/artigo-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-e-compliance-parceria-necess%C3%A1ria-2/>. Acessado em 05 de agosto de 2015.

KANT, Immanuel. **A fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2007. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=kant+fundamenta%C3%A7%C3%A3o+da+metafisica+dos+costumes&btnG=&lr=>>. Acessado em: 03 de maio de 2016.

LIMA, Alberto Jorge C. de Barros. **Direito penal constitucional: a imposição dos princípios constitucionais penais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MAIHOFER, Werner. **Estado de Derecho y Dignidade Humana**. Buenos Aires: Editora Euros, 2008.

MARQUES, Silvia. **A função compliance em bancos: experiência internacional**. Disponível em: http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Silvia_Marques.pdf. Acessado em: 01 de agosto de 2015.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral – problemática: do cabimento à fixação do quantum**. 2ª edição. Atlas: São Paulo, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BOTTINI, Pierpaolo Cruz; PACELLI, Eugênio (coordenadores). **Direito penal contemporânea**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NICUESA, Luis Lafont. **El delito de acoso moral em el trabajo**. Tirant Lo Blanch: Valencia, 2008.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Princípios do direito administrativo**. 2ª edição. São Paulo: Método, 2013.

PACELLI, Eugênio; CALLEGARI, André. **Manual de direito penal: parte geral**. São Paulo: Atlas, 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil – Volume 1**. 20ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio Moral Organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014.

PRADO, Luiz Regis. **Bem jurídico-penal e constituição**. 7ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**. 14ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

REIS, Daniela Muradas; Mello, Roberta Dantas de; Coura, Solange Barbosa de Castro (coordenadoras). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. Revista de Informação Legislativa/Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. **Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de**

utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade civil**. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2002.

ROXIN, Claus. **Derecho Penal: parte general, tomo I**. 2ª edição. Madrid: Civitas, 1997.

_____. **O conceito de bem jurídico crítico ao legislador em xeque**. Revista dos Tribunais. RT 922. Agosto de 2012, p. 291/322. (Tradução por Alaor Leite)

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 42ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2005.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Elizabet Leal da. **Emancipação do trabalhador e dignidade no trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2011.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 7ª Edição. São Paulo: Atlas, 2007. Volume 4.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de direito penal brasileiro**. 5ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

BIBLIOGRAFIA

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

EDWARD, José. **Assédio moral: o lado sombrio do trabalho**. In: Revista Veja, edição 1913, de 13 de julho de 2005. Disponível em: http://veja.abril.com.br/130705/p_104.html. Acessado em 20 de março de 2014.

ESPANHA. **Código Penal y legislación complementaria**. Disponível em: <https://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=038_Codigo_Penal_y_legislacion_complementaria&modo=1>. Acessado em: 23 de abril de 2016.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do “Jus variandi” do empregador**. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Revista IOB – Trabalhista e Previdenciária, ano XVII, nº 211, Janeiro 2007.