

A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho

Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, Fadusp
direitomedico@uol.com.br

PANCHERI, Ivanira

Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, Fadusp
paniva@bol.com.br

RESUMO

O presente artigo pretende estudar o Assédio Moral no Trabalho e seus principais contornos, distinguindo-o de outras formas de assédio moral, inclusive sob a ótica do Direito Comparado. No combate a fenômeno mundial tão grave, faz-se breve digressão inicial sobre Código de Conduta, alcançando-se criticamente os Projetos Legislativos para sua criminalização.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do Trabalho; Assédio Moral; Relação de Trabalho; Tipo Penal; Criminalização.*

INTRODUÇÃO

O Assédio Moral sempre existiu em variadas formas: no âmbito doméstico, na escola, em vizinhanças, com cunho discriminatório, sexual e, por fim, laboral.

O reconhecimento do perigo do Assédio Moral é consequência da positiva evolução da ideia de dignidade da pessoa humana. Aliás, a atual intolerância ao desrespeito dos direitos do indivíduo em quaisquer contextos assevera avanço para reprimir tal evento, fazendo ruir espaços de silêncio e impunidade permeáveis aos abusivos micropoderes cotidianos.

Nada obstante existam conceitos distintos, não necessariamente os diferentes espécimes de assédio são estanques. Na verdade, haveria um bem

jurídico violado de forma primária, qual seja, a dignidade, além de demais lesões secundárias (NICUESA, 2011).

As várias tutelas diferenciadoras que possam existir sobre cada uma das tipologias de assédio necessitam integrar um pensamento conjunto. A vítima de qualquer agressão deve ver esses recursos efetivamente previstos pelo ordenamento jurídico, independentemente do motivo ou da razão pelos quais é atacada.

Problema maior remete ao campo penal, que contempla uma infinidade de tipos de Assédio, atomizados pela codificação, em aumento do catálogo dos delitos, esquecendo-se de que se trata de um único fenômeno e perdendo, contraditoriamente, o respeito e a relevância por tal conduta.

Enfim, quanto ao Assédio Moral Laboral, objeto deste estudo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2000), em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS) (2000), revelou que as expectativas até 2020 são muito pessimistas. O sofrimento no trabalho com danos psíquicos, inclusive decorrentes do Assédio Moral, terá predominância. Salientam que até 20% dos casos chegam a extremos fatais, com cometimento de suicídio, e até 40% de aposentadorias antecipadas são causadas pelo Assédio Moral.

A proposta deste estudo é, após um exame do Assédio Moral no Trabalho, refletir sobre o caminho da criminalização no âmbito da Política Pública de combate a este fenômeno.

2. CONCEITO

A descrição científica do Assédio Moral é recente. Aparece com Heinz Leymann, psicólogo social alemão, mais especificamente o termo *Mobbing* advindo de *to mob* (LEYMANN, 1986). Tal noção surge da observação de diversas espécies animais em que membros débeis traçam alianças contra indivíduos mais fortes.

No caso: '[...] y el verbo *to mob* puede traducirse como “arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente”, así como “regañar, atacar, maltratar o asediar”. *Mob*, con mayúscula, por su parte, significa “máfia”.' (HERMOSILLA, 2010, p. 45).

De fato, o Assédio Moral no Trabalho consiste em múltiplos comportamentos de agressão que menosprezam, intimidam, discriminam, ridicularizam ou punem, e que, normalmente reiterados, sucedem durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções. É prática que lesa a dignidade do indivíduo e causa sofrimento psíquico e físico, com outras consequências multifacetárias. Atente:

[...] *En segundo lugar, el AML (acoso moral laboral) integra una diversidad de conductas, cuya valoración debe ser global y no aislada. Algunas de ellas singularmente consideradas pueden parecer neutras (por ejemplo, la supervisión constante e individualizada de la prestación del trabajador, con rectificaciones continuas sobco como conductas degradantes y humillantes (ofensas verbare o labor de éste por el superior jerárquico, que es algo perfectamente legítimo en el ejercicio de las facultades directivas), otras podrán ser consideradas reprochables eticamente, aunque insuficientes por sí mismas para merecer un reproche jurídiles, groserías; propagación de maledicências; humillaciones en público), otras finalmente por sí mismas son una manifestación de actuaciones ilícitas, abusivas o discriminatorias (actuaciones todas sancionables nominatim).* [...] (NAVARRO NIETO, 2007, p. 33/34)

Importa pontuar que trato parece pressupor uma repetição. Todavia, legislações há que admitem caracterizado o assédio moral com um único ato, como, por exemplo, a de Québec, no Canadá (JIMENÉZ, 2011). Ademais, um único ato pode acarretar uma pluralidade de efeitos mantidos pelo tempo, sendo equiparados àqueles produzidos a partir de atos reiterados.

Trata-se de fenômeno destrutivo, que atinge a integridade da vítima e compromete sua identidade profissional. Ao desestabilizar a vítima, causa lesões psíquicas e físicas. O desempenho das atividades laborativas é alcançado à medida que a produção e/ou a qualidade sofrem repercussões. Suas relações sociais são, pois, arrasadas, transpondo tal problemática para fora dos muros da empresa. Haverá gastos com substituições de servidores altamente qualificados e treinamento de novos, perda na competitividade, inclusive por depreciação da imagem e, finalmente, custosas demandas indenizatórias. Também eventuais encargos da Seguridade Social são notados. O investimento na excelência das condições laborais é mais benéfico que suportar encargos nocivos (HERMOSILLA, 2010).

Em contexto de violência moral sutil, mas autoritária, há dificuldades para nomear aquela situação como de Assédio Moral. Quando é denunciada, segundo unânime literatura, é prontamente negada pelos responsáveis porque demonstra, quando menos, perda de mandamento ético e falha na estrutura da organização e gestão de pessoal.

Por óbvio, não se está aqui ingenuamente a afirmar que toda e qualquer crítica ao exercício profissional possa ser classificada principiologicamente como um atentado à honra, mas sim àquelas que ultrapassem a decente crítica e que, por suas características, façam desmerecer a consideração da dignidade da pessoa humana.

O Assédio Moral no Trabalho descendente, ao se materializar na forma de condutas que objetivam a destruição da vítima, deixa transparecer a face nociva do poder diretivo, cujo objetivo nada mais é que a busca da reafirmação de sua titularidade pelo agressor. O assediador manipula e persegue suas vítimas, pelas prerrogativas que o poder diretivo lhe confere, não visando melhoria na empresa.

Aliás, na Administração Pública, falar-se-á de desvio de poder ou fraude à lei, isto é, “[...] *de aplicación de potestades de las que esté legítimamente investido a fines distintos de aquellos para los que la potestade fue creada.*” (NAVARRO, 2009, p. 158).

Pode ser o Assédio Moral ativo quando o assediador perpetra diretamente os atos humilhantes e passivo quando o empregador tem conhecimento dos fatos e silencia. Ademais, pode ser vertical descendente ou ascendente ou horizontal, consoante a posição do assediador na relação de trabalho.

No Estado de São Paulo, o Assédio Moral é atitude proibida no funcionalismo público da Administração direta, indireta, autarquias e fundações públicas, podendo ser penalizado o assediador até com exoneração do cargo. É o que prescreve o artigo 2º da Lei nº 12.250, de 9 de Fevereiro de 2006:

[...] Art. 2º. Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercecente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

- 3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- 4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. [...]

Tal previsão justifica-se, eis que é detectada maior ocorrência do Assédio Moral na Administração Pública, mormente em serviços públicos de grande relevância social, com padrões elevados de hierarquização, burocratização e responsabilidade. Expõe o servidor inclusive ao cidadão que requer que se resolva a problemática destes comportamentos atentatórios à dignidade do servidor público.

2.1. OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral Laboral não se confunde com outras situações de Assédio que ostentam detalhes característicos. Conforme sobredito, há variados modos de assédio, a saber:

2.1.1. Assédio sexual

Consiste em violento comportamento para a obtenção de favores de natureza sexual, ainda que inserido no contexto da relação laboral, provocando para a vítima situação gravemente intimidatória e humilhante, restando evidenciado futuro mal nas expectativas trabalhistas da vítima em caso de recusa (NASCIMENTO, 2011).

No Brasil, chegou-se à criminalização. O artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, inserido pela Lei nº 10.224/01 tipifica a conduta. Observe:

[...] Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]

Do que se vê, o Assédio Sexual revela-se como espécie de coerção de natureza sexual, que pode se dar por qualquer forma - palavras, escritos, gestos - concretizada por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, na maioria das vezes, mas não exclusivamente, em local de trabalho.

2.2.2. Assédio moral imobiliário

De fato, fora um processo de negócios de agentes imobiliários dos EUA, para convencer os proprietários brancos de imóveis a vender suas propriedades a preços baixos, o que eles fizeram, promovendo medo naqueles de que minorias raciais, em breve, iriam se deslocar ao bairro. Os agentes imobiliários venderam, então, aquelas mesmas casas a preços muito mais altos às famílias negras desesperadas para escapar dos guetos superlotados. Pode-se entender a origem de tal situação pelos conflitos raciais dos Estados Unidos, com populações negras rurais migrando para as cidades, em guetos. Surgiram os termos *white only*, ou mesmo *blockbusting* e, ainda, *panic peddling*. A criminalização nasceu a partir do *Fair Housing Act* (GONZÁLEZ *et al.*, 2011).

Após a virada do milênio, afirma-se que uma prática similar, mas inversa, ocorria nos estados de Nova Iorque e Nova Jersey, em nome dos judeus ortodoxos, que pressionavam os não-judeus a vender, com base no pânico de que seriam superados em número e, posteriormente, revendidos a um preço muito mais elevado.

Há um especial fim de agir que o distancia dos delitos contra a propriedade, qual seja, o impedimento do legítimo gozo da propriedade para fins de especulação.

2.2.3. Bullying

Também por outros conhecido como *Acoso Escolar*, define-se por “*la opresión reiterada, tanto psicológica como física, hacia una persona de menos poder, por parte de otra persona con un poder mayor.*” (GONZÁLEZ *et al.*, 2011, p. 54).

Atualmente, emprega-se o termo especialmente para descrever as humilhações e outras ameaças que determinadas crianças e jovens infligem a outros, dentro ou fora da sala de aula.

Neste contexto, interessantíssimo é o protocolo proposto contra o *bullying*. Note:

[...] *No basta con comprender cómo se siente la persona acosada, con compartir su tristeza, hay que ayudar, prevenir y educar. Para afrontar el carácter encubierto del acoso se desarrolla un enfoque tridimensional: 1 – Programas de formación permanente del profesorado que facilitan técnicas prácticas para identificar con rapidez y afrontar la conducta de acoso y para abordar las preocupaciones de los padres cuando se*

plantea el tema. 2 – Oferta de talleres para los alumnos que les faciliten estrategias de asertividad y resistencia. 3 – Sesiones informativas para los padres que les ayuden a identificar los posibles indicios que presenta un niño acosado y le enseñen a confiar en su familia y en la institución. [...] (GONZÁLEZ et al., 2011, p. 58).

Instrumentos sociais, resoluções de conflitos na própria sala de aula, aumento da estima, estímulo à assertividade, comunicação e solução de problemas são ferramentas relevantes para combater a prática.

O *Cyberbullying* é uma espécie de Assédio Moral, perpetrado com difusão de informação lesiva em formato eletrônico, pela diversificada gama de meios de comunicação ou, ainda, a publicação de vídeos ou de fotografias, igualmente pelo uso da tecnologia (GONZÁLEZ et al., 2011).

2.2.4. *Grooming*

Já o *Grooming* revela situação de risco para o menor, na qual um adulto, a partir de um domínio emocional, atua com finalidade de abuso sexual. Assim, estabelece-se uma primeira amizade, que perpassa um aprofundamento na relação até chegar ao componente sexual que pode materializar-se por pedidos de fotos, vídeos ou mesmo de participação em atividades sexuais. Não se confunde com a ideia de prostituição infantil, porque alijado o caráter monetário ou remuneratório, como também com a noção de pornografia infantil (GONZÁLEZ et al., 2011).

Depreende-se que há, em verdade, uma variedade de possíveis incriminações: constrangimento ilegal, ameaça, invasão de privacidade, crimes contra a honra, delitos sexuais, armazenamento e difusão de pornografia infantil, corrupção de menores, entre outros. Não se propõe debater sobre a existência de autonomia inclusiva do menor ou incapaz como sujeito de relação sexual.

2.2.5. *Stalking*

Interessante modalidade de comportamento ofensivo, intimidatório e persecutório é o *Stalking*, que está relacionado à caça. Significa o ato de seguir a presa ou caminhar sigilosamente. Trata-se, enfim, de uma obsessão. Atualmente, dá-se de distintas formas, com o envio de correios eletrônicos, mensagens ou chamadas telefônicas, em páginas da *web*, em foros de informática, acercando-se, até, do espaço vital da vítima. As condutas não

são ilícitas, mas sim o móvel. É um Assédio Psicológico mais que moral. Produz uma perturbação espiritual na pessoa, atingindo seu sentimento de segurança, pessoal ou em face de pessoas com as quais se relaciona, como, também, o campo da intimidade. Este observador, por vezes anônimo, pode atacar, ao final, patrimônio, integridade física, liberdade sexual, vida... (GONZÁLEZ *et al.*, 2011). Observe:

[...] Precisamente a esta fenomenologia responde el suceso tradicionalmente considerando como el punto de arranque del desarrollo de las legislaciones antistalking en Norteamérica. Se trata de asesinato en 1989 de la actriz de Hollywood Rebecca Schaffer a manos de un admirador que obsesivamente había centrado desde hacía años su atención en ella, período durante el cual intento en varias ocasiones su acercamiento.
[...] (GONZÁLEZ *et al.*, 2011, p. 31).

3. ASSEDIADOR

Principiemos com a seguinte advertência de Zabala (2003, p. 197): “[...] não se trata de advogar pelo maniqueísmo, mas pelo correto e necessário dimensionamento ético do problema, sem o qual a abordagem psicológica seria incompleta”.

Tal alerta faz-se imprescindível à medida que se examina o Assédio Moral no Trabalho e seu autor.

Vê-se o Assédio Moral na figura daquele assediador que se julga superior a todos e que não admite suas próprias falhas, mas critica quaisquer imperfeições alheias, e, assim, tenta esconder suas incapacidades. Ainda que ostente senso de onipotência, carece de adulação. Há desmedido empenho em impor sua vontade, o que desumaniza o outro, tornando-o ninguém.

Em outros termos, a conduta do assediador obedece ao seu intento de disfarçar suas próprias inapetências e, assim:

[...] Esse medo, essa insegurança são habitualmente determinados pela própria consciência de mediocridade, que é posta em evidência, muito amiúde de maneira inconsciente, pela conduta profissional, ética e respeitosa da pessoa que depois vem a ser selecionada como objetivo. [...] (ZABALA, 2003, p. 129).

Assim, o assediador vale-se de três condições básicas para seu assassinato psicológico: “a) o segredismo que afasta publicidade, que não dos membros da gangue do Assédio Moral; b) a introdução pela vítima da

vergonha e da culpa e c) as testemunhas silentes”. (ZABALA, 2003, p. 132).

Se, finalmente, o assediado esboça reação e denuncia, tem contra si, entre outros problemas, a veraz inversão do binômio vítima-agressor. Se consegue, enfim, desmascarar o assediador, segue para longe, em busca de anonimato, porque fica destruída a vida anterior.

Nesta quadra, repele-se o perigo do empregador em assumir uma das duas posições possíveis:

[...] En ese entorno adverso a la convivencia, no es infrecuente que la gestión del AMT (ACOSO MORAL DEL TRABAJO) por parte del empresario o de los directivos se aborde dos posiciones igualmente recusables: bien negando la existencia del conflicto, bien participando activamente en el mismo con la finalidad de sumarse a la estigmatización de la persona objeto del acoso. [...] (ABASCAL, 2008, p. 76).

Enfim, “*Dejar de nombrar la perversión es un acto todavía más grave, pues supone tolerar que la víctima permanezca indefensa, que sea agredida y que la pueda agredir a voluntad.*” (HIRIGOYEN, 1999, p. 2).

4. FORMAS

O Assédio Moral é fenômeno que principia a partir de incidente ou concreto conflito entre assediador e vítima, convertendo-se em um caso, uma implicância contra a vítima, com comportamentos agressivos. Todavia, não deixam de imputar a culpa à vítima e, assim, todos assumem a versão dos fatos do assediador e a vítima, para estancar os sofrimentos psíquico e físico, acaba isolada e afastada (ZABALA, 2003).

O Assédio Moral, como terrorismo psicológico, pretende-se impune porque, ao arrasar a vítima, destroi suas ações de defesa e conta com a cumplicidade implícita do resto do grupo que, ou bem colabora, ou bem testemunha silenciosamente a injustiça, calando-se por temor de represálias ou por qualquer outro sentimento. Quanto às demais autoridades, por também serem responsáveis em algum grau, tomam partido dos assediadores, restando à vítima o estigma (ZABALA, 2003).

Nomeadamente, o Assédio Moral no Trabalho é comumente praticado por um superior em relação ao subordinado. Considerando que uma agressão visivelmente pessoal soaria ilegítima naquele local, o Assédio Moral Laboral faz-se de maneira velada (MONFORT, 2016).

Em informe, a OIT (2002) enumerou manifestações de Assédio Moral – medidas destinadas a excluir o assediado, ataques ao rendimento

pessoal e profissional, rumores e ridicularização, abuso de poder e controle desmedido e inapropriado do rendimento. Elege o Assédio Moral como violência psicológica, que afronta seus princípios institucionais de busca de Justiça Social e Respeito aos Direitos Humanos e à Dignidade da Pessoa Humana.

Desta maneira, a violência psicológica extrema no Assédio Moral admite muitas e variadas manifestações:

[...] lo que quiero decir es que el acoso entre compañeros puede quedar encubierto con conductas que no solo son aparentemente legales sino que además en abstracto y analizadas de forma individual pueden efectivamente ser lícitas, y que es en su conjunto, en global y en supuesto muy concreto, cuando pasan a ser ilegales por el intenso hostigamiento psicológico que generan. (MONFORT, 2016, p. 26).

5. TEMPO

O Assédio sempre existiu sob diferentes formatos. A noção atual de cidadania, entretanto, refletiu-se na intolerância a comportamentos antes tidos por normais nas relações privadas.

O Assédio Moral no Trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente quanto agora. A OIT considera-o fenômeno internacional.

Aliás, não é casual que os estudos sobre o tema se iniciaram na Suécia (mais especificamente em 1982, quando se pensa pela primeira vez em terror psicológico), porque a ocorrência é própria, sobretudo, de países desenvolvidos, afinal quanto menor a possibilidade de violência direta, maior a possibilidade de Assédio Moral Laboral. Teve, entretanto, seu período de maior estudo por volta de 2002, entrando na década seguinte já em virtude da crise mundial – recessão e desemprego maciço – em declínio, ao menos na dogmática espanhola, em contrassenso, eis que, em meio à grave crise, mais relevante é a dignidade do trabalhador (BARRUTIA, 2014).

A primeira decisão brasileira em que se reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana pelo ato de Assédio Moral e se concluiu pelo cabimento da indenização por dano moral decorreu de julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª. Região. Empregado do departamento de publicidade e propaganda, após conflitos em virtude de promoção, viu-se proibido de entrar na biblioteca, seu local de trabalho, restando por 2 (dois) meses sem qualquer atividade e locado, após, para mesa debaixo de escada, sofrendo ridicularização por todo o grupo:

[...] **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroi a sua autoestima [...] (TRT. 17ª Região. RO 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. 20/08/02, na Revista LTr 66.10/1237).

Afortunadamente, são cada vez mais raros, por exemplo, os erros profissionais sobrevivendo de médicos trabalhistas, psiquiatras e psicólogos, advogados e outros profissionais, no diagnóstico dos problemas da vítima. Assim, a equivocada inclinação de atribuir-se a quem padece a origem de seus males é situação hoje tendente ao desaparecimento, com ampliação da proteção, tanto preventiva quanto punitiva.

6. LUGAR

Não se pode esquecer que se está diante de uma relação laboral, portanto dá-se em função do trabalho. Mais precisamente no Assédio Moral, deve-se indicar comportamentos hostis, que se realizam em conexão ou em relação de causalidade com o trabalho.

O Assédio Moral Laboral tem como espaço/tempo quaisquer relações interpessoais trabalhistas, cujo conteúdo não se confunde com mero vínculo contratual (BARRUTIA, 2014).

Este saudável ambiente de trabalho é derivado de regular e legítimo exercício do poder diretivo, aliado à política de prevenção de riscos laborais, garantindo segurança e saúde. É Direito fundamental dos trabalhadores, sob pena de responsabilidade do empresário.

7. VÍTIMAS

Não há um perfil específico de pessoa que é assediada, precisamente porque não é ela quem gera o Assédio Moral, senão o assediador e sua maneira de relacionar-se com a vítima selecionada.

A experiência demonstra que qualquer pessoa pode ser vítima de Assédio Moral, independentemente de raça, aparência física, idade, função ou nível educacional. Contudo, alguns grupos são vítimas potenciais do Assédio Moral.

Em um primeiro momento, os negros, os homossexuais, aqueles com crença religiosa diferente da professada pelo assediador, os portadores de necessidades especiais, aqueles com mais idade e os que sejam acometidos de doença ou sofram acidente do trabalho – aliás, estes últimos geralmente são assediados também por colegas quando retornam ao labor.

Em verdade, o acoso não é originado pela vítima e nenhuma pessoa quer ser vilipendiada. Equivoca-se quem pergunta à vítima o que aconteceu ou se ela fizera algo. Deve-se, sim, questionar o assediador e somente ele poderá dar a resposta.

Consoante diversos especialistas, entre os quais Barreto (2013), estas são características comuns ao perfil das vítimas: trabalhadores com mais de 35 anos; os que atingem remunerações altas; mulheres em um grupo de homens ou vice-versa; quem tem limitação de oportunidades por ser especialista; aqueles que vivem sós; saudáveis, escrupulosos, honestos; dedicados ao trabalho e perfeccionistas; as pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido; pessoas mais competentes que o assediador e que estão perdendo a resistência física e psicológica para suportar humilhações.

Por fim, ponto interessantíssimo refere-se a outros terceiros prejudicados: familiares, amigos, inclusive a empresa (sucessivas baixas laborais, nova capacitação de empregados, perda da confiabilidade no mercado, invalidez permanente, aposentadoria precoce...) ou a Administração Pública, por prejuízos ao funcionamento dos serviços ou ao Sistema Previdenciário.

Aliás, no Assédio Moral é recorrente o argumento de fazer responsável a vítima pela sua agressão. A isto dá-se o nome de ‘erro de atribuição’ e não é outra coisa senão a manifestação de um mecanismo defensivo inconsciente que todo ser humano teria de sentir-se a salvo de também ser agredido. Ao enganar e fazer pensar que a vítima merece o ataque, o ser humano reconforta-se, eis que nada teria feito. A violência gratuita do Assédio Moral, em verdade, causa pavor a todos (ZABALLA, 2003).

8. DIREITO COMPARADO

Na dignificação do indivíduo, diferentes países estão empenhando-se para a erradicação do Assédio Moral. Há diversidade de escolhas políticas para coibir o Assédio Moral no Trabalho, desde nações que não contam com uma individualização legal, mas socorrem-se da máxima efetividade dos direitos fundamentais (Alemanha e Itália), passando por países com

tipicidade pioneira (Suécia) e alcançando outros com regulação abrangente contra o fenômeno (França e Bélgica) (NAVARRO NIETO, 2007). Com base em princípios constitucionais e infraconstitucionais, Alemanha e Itália protegem o trabalhador contra o Assédio Moral Laboral, mesmo sem legislação exclusiva (NASCIMENTO, 2011).

Em verdade, a Suécia é o primeiro país a abrigar legislação sobre o Assédio Moral no Trabalho. Em 1993, junto à Lei Básica de Prevenção de Riscos, há contornos bem demarcados sobre o Assédio Moral. Define-se Assédio Moral no Trabalho como “*acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral*” (JIMENEZ, 2011).

Recorda-se que o empresário é responsável por quaisquer riscos que podem manifestar-se no local de trabalho, tanto físicos como psicológicos, e pela prevenção, planejamento e organização do trabalho, de modo a garantir um ambiente de trabalho saudável, para o qual ele, empregador, deve deixar claro, com o exercício da direção, sua firme decisão de não permitir que o comportamento assediador instale-se e de combatê-lo mediante a aplicação de poderes disciplinar e sancionatório (JIMENEZ, 2011). No campo penal, traduz-se como comportamento difamatório contra a pessoa no exercício de seu trabalho.

Na França, o Assédio Moral – *harcèlement moral* – alcançou o Direito Penal no artigo 222-33-2 do *Códex Francês*, estando tipificado ao lado do assédio sexual (artigo 222-33):

[...] Artigo 222-33-2 O ato de assediar outro por atos repetidos cujo objetivo ou efeito é uma deterioração das condições de trabalho suscetíveis de afetar os seus direitos e dignidade, para alterar a saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional, é punível de dois anos de prisão e multa de €30.000. [...] (tradução livre)

Finalmente, como regramento para o assunto Assédio Moral no Trabalho, pode-se ainda exemplificar com as legislações de Portugal, Chile e Argentina, mais recentes. A Grã-Bretanha, além da punição no âmbito criminal, apresenta como precedentes a viabilidade do processo contra o empregador também, por negligência ou substituição pelos atos dos seus empregados, observadas as normas de responsabilidade por substituição. Outros países discutem proposituras legislativas, tais como Uruguai e Suíça (NASCIMENTO, 2011).

9. BRASIL

Pode-se ter como marco da discussão sobre Assédio Moral do Trabalho no Brasil a dissertação de Mestrado da pesquisadora Margarida Barreto, *Uma Jornada de Humilhações*, defendida junto à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no ano de 2000.

E, como pontuado anteriormente, a primeira decisão judicial que reconheceu textualmente a ocorrência de Assédio Moral de Trabalho, nomeado como tortura psicológica, foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região em 2002, com condenação ao pagamento de indenização (TRT. 17ª Região. RO 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. 20/08/02, na Revista LTr 66.10/1237).

No que concerne ao Assédio Moral no Trabalho em matéria penal, ainda que se considere ser um crime perfeito, por suas características de violência velada, não está contemplado diretamente pela legislação criminal.

Deste modo, ainda que não exista tipificação, tal comportamento pode perfeitamente enquadrar-se em outros tipos penais, à medida que ofender bens jurídicos tutelados pelo Direito Penal. Portanto, pode haver crime contra a honra (injúria, difamação ou mesmo calúnia), delito de periclitamento da vida e da saúde (maus tratos, por exemplo), crime contra a liberdade individual (constrangimento ilegal ou ameaça).

Existem três correntes sobre a criminalização do Assédio Moral no Trabalho. A primeira advoga o emprego do Direito Penal, sustentando que, sem tal campo de proteção, regras de ordem pública restariam sem efeito. A segunda, ao contrário, repele a intervenção do Direito Penal, ao pregar que haveria prejuízo das relações laborais. O terceiro posicionamento surge de corrente intermediária, apontando que seria perigoso aos direitos dos trabalhadores não manejar poderoso instrumento (JIMÉNEZ, 2011).

Vale a lição: “*Un nuevo delito daría una respuesta expresa a una convicción social sobre la gravedad de una conducta. El abuso de una posición de superioridad laboral o funcionarial para vejar y humillar a una persona despierta un profundo reproche y alarma social.*” (NICUESA, 2011, p. 428).

10. COMPLIANCE

Por óbvio, a prevenção é fundamental. Aguardar, no plano individual, a agudização do Assédio Moral no Trabalho, com baixa laboral, é atuar apenas diante da casuística e não obstar sua ocorrência. O melhor é detectá-lo de maneira inicial, o que é de fundamental relevância para a vítima, cidadã de

um Estado Democrático Social de Direito. Ela tem direito à dignidade e à resposta que coíba, de forma global, todos os fatores que causam o Assédio Moral Laboral, respondendo inclusive para a organização empresarial. A extinção da relação laboral não deve ser a nefasta solução para o Assédio Moral no ambiente de trabalho.

Em geral, todavia, o que acontece é a negação geral do Assédio Moral Laboral ou, a segunda opção adotada, a participação ativa do empregador ao estigmatizar a vítima. Afinal, despidos de qualquer *compliance* ou Código de Ética para o combate ao Assédio Moral no Trabalho, os empregadores são inábeis para detectar precocemente o problema e resolver a tortura psicológica, ignoram os sintomas (absenteísmo em suas diferentes modalidades, problemas disciplinares etc.), não garantem o direito à confidencial denúncia e à assistência e sequer tentam mediar ou arbitrar o conflito, deixando a vítima à sua própria sorte nas fases finais do Assédio Moral Laboral.

Dito de outro modo, não se idealiza a criminalização como solução derradeira para o problema de Assédio Moral Laboral, mesmo porque a ausência da lei penal não obsta sua repressão em sede judicial (ADORNO JR., 2009). Serviria como posição de Declaração de Princípios de intransigência absoluta ao Assédio Moral no Trabalho, como premissa de Código de Conduta de empregadores e do Estado.

11. PROJETOS LEGISLATIVOS

Existem muitas proposições legislativas que pretendem criminalizar o Assédio Moral Laboral. A mais recente delas foi apresentada em 24 de abril de 2017 (PL 7461/2017), de autoria de Carlos Henrique Gaguim - PTN/TO, objetivando alterar o Código Penal Brasileiro, para acrescentar o artigo 203-A, a saber:

[...] Assédio moral. Art. 203-A. Praticar, *reiteradamente*, contra o trabalhador *ato* hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, *prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico* ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de um a dois anos. [...] (grifos nossos)

O projeto legislativo parece incidir em equívoco quanto à imposição de um ato necessariamente repetido originado do superior hierárquico. Esquece-se que pode existir, em tese, um comportamento omissivo que, mesmo que seja praticado uma única vez, tem seus efeitos replicados no tempo por colegas ou prepostos. E tal também caracterizaria, pela melhor

literatura, Assédio Moral no Trabalho.

Entre as inúmeras proposições legislativas que cuidam do tema do Assédio Moral Laboral, destacam-se: PL 5503/2016 de autoria de Alfredo Nascimento - PR/AM, apresentado em 08/06/2016, com ementa “Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal para instituir o crime de assédio moral”, apensado ao PL 4742/2001; PL 3368/2015 de autoria do Subtenente Gonzaga - PDT/MG, apresentado em 21/10/2015, com ementa “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940”, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho, tramitando em conjunto com PL 4742/2001; PL 5887/2001 de autoria de Max Rosenmann - PMDB/PR, apresentado em 11/12/2001 com ementa “Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940”, tramitando em conjunto com PL 4742/2001 e PL 4960/2001 de autoria de Feu Rosa - PSDB/ES, apresentado em 01/08/2001 com ementa “Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral”, apensado ao PL 4742/2001.

Todas as proposições legislativas assemelham-se e, por conseguinte, apresentam assemelhadas atecniais. Surgem, porém, outras graves falhas: o PL 5503/2016 confunde Assédio Moral com abuso de autoridade; o PL 3368/2015 traz uma infundável criatividade de verbos que, ao contrário do certamente visado, restará por enfraquecer o crime de Assédio Moral, e o PL 5887/2001, ao inverso, limita excessivamente os possíveis comportamentos caracterizadores do Assédio Moral.

O primeiro Projeto Legislativo a tipificar o Assédio Moral no Trabalho foi apresentado em 23 de maio de 2001, de autoria de Marcos de Jesus - PL/PE, que visa acrescentar ao Código Penal Brasileiro o artigo 146-A, a seguir:

[...] Assédio Moral no Trabalho. Art. 146-A. Desqualificar *reiteradamente*, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, 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. [...] (grifos nossos)

Além de conter a imposição inexata da prática reiterada, não prevê hipóteses menos frequentes de agressões físicas (esbarrões, empurrões) a concretizarem, às vezes, o Assédio Moral no Trabalho. Ademais, cuidando-se de uma epidemia que pode acarretar a ruína financeira e até a morte da vítima, a pena proposta parece pequena.

O debate, enfim, revela-se essencial, a começar pela mais precisa nomenclatura possível, bens jurídicos atingidos e pertinente disposição topográfica no Código Penal.

Vale sublinhar que todos os projetos legislativos a criminalizarem o Assédio Moral no Trabalho estão em vias de votação, considerando-se, como visto acima, o apensamento e a tramitação conjunta ao PL 4742/2001, pronto para entrar em pauta no Plenário da Câmara, sendo de urgência uma discussão sobre eventuais deficiências legislativas, sob pena de se perder excelente oportunidade de correto combate no campo penal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio Moral apresenta-se sob inúmeras vestimentas. Entretanto, tem como denominador comum a incidência primeira sobre a dignidade da pessoa humana. Fenômeno antigo, é intolerável hoje em razão dos Direitos Humanos e da humanização das relações, inclusive as trabalhistas. Nada obstante, a OMS e a OIT apontam um futuro sombrio.

O empenho dos países nesta guerra é imprescindível, seja com legislação particular, como a da França, seja com regramentos já postos, como na Alemanha.

A descrição científica do Assédio Moral é recente, sendo denominado *mobbing* por Leymann (1986). Especificamente, o Assédio Moral no Trabalho consiste em múltiplos comportamentos de agressão que menosprezam, intimidam, discriminam, ridicularizam ou punem. Normalmente reiterados, sucedem durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, práticas que lesam a dignidade do indivíduo e originam sofrimento psíquico e físico, com outras consequências multifacetárias.

Centrado nas relações profissionais, apresentam manifestações variadas que englobam comportamentos iniciais até aparentemente legais, mas o terror psicológico é visto por observação conjunta.

A análise das declarações da vítima e das demais provas, como informes médicos/forenses, é de suma relevância. Neste instante, surge a figura da vítima que, podendo ser qualquer pessoa, é, em verdade, em detrimento do afirmado pelo assediador, excelente profissional, sem antecedente patologia incapacitante.

Mesmo com tantos adjetivos, no Assédio Moral no Trabalho, em regra, a vítima encontra-se em posição de vulnerabilidade, o que

sustenta a criminalização. Tal fato é atrelado à existência de tantos outros terceiros prejudicados, à falta de uma sociedade sensibilizada, aos inegáveis prejuízos financeiros e, por final, o hipotético resultado morte fortalecem a tese da criminalização. Este parece ser o caminho adotado pelo Brasil, examinando-se os muitos projetos legislativos em tramitação.

Descartando-se o eventual emprego de tipos penais tão distintos para a punição do Assédio Moral no Trabalho, o reconhecimento doutrinário e jurisprudencial alcançará outro patamar com a aprovação legal. A tipificação legal do crime de Assédio Moral no Trabalho tornar-se-ia benéfico aliado nesta luta.

Indispensável, entretanto, uma definição legal precisa, mormente no Direito Criminal, quando se está diante da tipicidade penal, para obstar que tudo possa ser inserido na ideia de Assédio Moral no Trabalho, e daí, afinal, nada seja de fato Assédio Moral. Aliás, sua incidência maior na Administração Pública tem o condão de melhorar a compreensão, denunciando as deficitárias estruturas organizativas e gestão de pessoal, que respaldam atávico comportamento do assediador e explicam costumeiro posicionamento de negativa de conflito por parte do empregador ou de associação profissional à cruel estigmatização da vítima.

O Assédio Moral no Trabalho não se confunde com o Assédio Sexual, com o Assédio Moral Imobiliário, *Bullying*, *Cyberbullying*, *Grooming*, *Stalking* etc. porque tem especificidades. Todavia, principalmente no Direito Penal, uma atomização de tipos penais resta por enfraquecer a proteção deste poderoso instrumento.

Legislar casuisticamente, pondo diferentes tipos espargidos pela Lei Penal, não se traduz como enérgica solução a justificar o manejo do Direito Penal, ao lado das indispensáveis prévias tutelas: inibitórias (*Compliance*), restitutórias e reparatórias.

A responsável proibição do Assédio Moral no Trabalho, contudo, passa pela criação de um tipo penal sem as atecniais presentes nas proposições legislativas em pauta atualmente. Uma precária resposta à sociedade não merecerá os postulados do Direito Penal, nem a eticidade que o Assédio Moral no Trabalho necessita.

REFERÊNCIAS

ABASCAL, V-A. M.. **El Acoso Moral en el trabajo**. Claves para su protección extrajudicial. Valencia: Tirant lo blanch, 2008. 132 p.

ADORNO JR., H. L.. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. **Universitas**, Mogi Mirim,

ano 2, n° 3, Julho/Dezembro 2009, p. 52-67.

BARRETO, M.. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2013. 235 p.

BARRUTIA, M. U.. **Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. 438 p.

GONZÁLEZ, M. I. M.. *et al.* **El acoso**: tratamiento penal y procesal. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011. 190 p.

HERMOSILLA, A. J. M.. **Acoso moral y comunicación interna en la empresa**. Madrid: Editorial Fragua, 2010. 422 p.

HIRIGOYEN, M. F.. **El acoso moral**: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós, 1999. 210 p.

JIMÉNEZ, V. D. P.. **Delito de acoso laboral o mobbing**. Barcelona: Editorial Bosch, S.A., 2011. 96 p.

LEYMANN, H.. **Vuxenmobbing** – om psykiskt våld I arbetslivet. Stockholm: Studentlitteratur, 1986. 122 p.

MONFORT, G. F.. (directora). **Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo**: un tratamiento integral. Albacete: Editorial Bomarzo S.L., 2016. 153 p.

NASCIMENTO, S. A. C. M.. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2011. 217 p.

NAVARRO NIETO, F.. **La Tutela Jurídica frente al Acoso Moral Laboral**. Navarra: Editorial Arazandi, S.A., 2007. 284 p.

NICUESA, L. L.. **El Delito de Acoso Moral en el Trabajo**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011. 467 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mental health and work**: Impact, issues and good practices. Geneva, 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_108152.pdf>. Acesso em julho de 2017.

_____. **Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud**. Geneva, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_160911.pdf>. Acesso em julho de 2017.

ZABALA, I. P. y. **MOBBING**: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. 313 p.

