

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SOB O A ÓTICA DA TEORIA DA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO E OS ASPECTOS JURÍDICOS ATUAIS

MORAL HARASSMENT AT WORK FROM THE POINT OF VIEW OF THEORY OF SOCIAL DIVISION OF LABOR AND THE CURRENT LEGAL ASPECTS

Gerliandro Vinhati Borghi - Aluno da graduação em Direito da Faculdade Vale do Cricaré.
gerliandro.vinhati98@gmail.com.

Irismar de Oliveira da Silva - Aluno da graduação em Direito da Faculdade Vale do Cricaré. iris-
god@hotmail.com.

Rafael Cândido Cupertino - Aluno da graduação em Direito da Faculdade Vale do Cricaré.
rafaelcandido17@hotmail.com.

Betina de Cácia e Souza Baptista - Licenciada em Letras, especialista em Docência no Ensino
Superior e Mestra em Desenvolvimento Regional e Educação. Faculdade Vale do Cricaré.
betinacacia@gmail.com.

Elaine Zambon Carioca - Graduada em Comunicação Social – Jornalismo, Especialista em MBA
Gestão Empresarial e mestra em Ciências das Religiões. Faculdade Vale do Cricaré.
elaine.zcd@gmail.com

Nilton Ribeiro de Oliveira - Graduado em Administração, Especialista em Docência no Ensino
Superior e em Gestão Empresarial de Negócios e pessoas e Mestre em Gestão Social, Educação e
Desenvolvimento Regional. Faculdade Vale do Cricaré. niltonribeiro@hotmail.com.

Resumo: A partir da Revolução Industrial do Século XVIII, o Capitalismo foi o modelo dominante da economia mundial, sendo criticado por diversos escritores, como um modelo a serviço de uma minoria que detém o poder econômico, entre os críticos podemos destacar Karl Marx e Friedrich Engels, que formularam a teoria da Divisão Social do Trabalho (1848), afirmando que o Capitalismo aumentava as mazelas sociais através da exploração dos trabalhadores. A teoria proposta por eles afirmava que havia uma disputa entre duas classes sociais (burguesia e proletariado) sendo que a classe burguesa era detentora do poder e, portanto, dominante. Analisando o assédio moral do trabalho atualmente, fica evidente que ele possui raízes nessa teoria proposta por Marx e Engels, sendo que a disputa de classes ainda está arraigada dentro do Capitalismo moderno. O assédio moral no trabalho causa diversos danos (psicológicos, físicos, emocionais, etc.) para os trabalhadores, além de prejuízos para a empresa, uma vez o empregado irá apresentar um mau rendimento, podendo até se afastar do trabalho. É uma questão gravíssima que extrapola inclusive os limites do ambiente laboral, causando também danos para os familiares das vítimas. Apesar disso, não há previsão legal no código penal brasileiro a fim de criminalizar a conduta, porém, encontra-se amparado na legislação civil e trabalhista, bem como na Constituição Federal de 1988. Destaca-se também que há projetos de votação nas casas legislativas federais para penalizar a conduta sob a ótica do Direito Penal.

Palavras-chave: Capitalismo. Leis. Revolução Industrial.

Abstract: Since the Industrial Revolution of the 18th Century, Capitalism was the dominant model of the world economy, being criticized by several writers, as a model in the service of a minority that holds economic power, among the critics we can highlight Karl Marx and Friedrich Engels, who formulated the theory of the Social Division of Labor (1848), stating that Capitalism increased social ills through the exploitation of workers. The theory proposed by them stated that there was a dispute between two social classes (bourgeoisie and proletariat) being that the bourgeois class was in power and, therefore, dominant. Analyzing the moral harassment of work today, it is evident that it has roots in this theory proposed by Marx and Engels, and the class dispute is still ingrained within modern Capitalism. Moral harassment at work causes various damages (psychological, physical, emotional, etc.) to workers, in addition to losses for the company, once the employee will present a poor performance, and may even leave work. It is a very serious issue that goes beyond the limits of the work environment, also causing damage to the victims' relatives. Despite this, there is no legal provision in the Brazilian penal code in order to criminalize conduct, however, it is supported by civil and labor legislation, as well as the Federal Constitution of 1988. It is also noteworthy that there are voting projects in legislative houses to penalize conduct from the perspective of criminal law.

Keywords: Capitalism. Laws. Industrial Revolution.

1 INTRODUÇÃO

O crescente aumento dos casos de assédio moral no trabalho tornou-se atualmente um grande problema dentro das empresas, devido aos diversos impactos negativos causados por essa prática, desta forma, faz-se necessário uma análise desde a Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, onde houve o surgimento e ascensão do modelo Capitalista, até nossos dias atuais, a partir da teoria da Divisão Social do Trabalho de Karl Marx e Friedrich Engels (1848), para identificar os pontos em comum entre a teoria e a fenomenologia do assédio moral no ambiente laboral. Além disso, é fundamental uma análise do ordenamento jurídico brasileiro a fim de pontuar as principais bases legais para proteção dos direitos dos trabalhadores que são violados pela conduta ilícita do assédio moral no trabalho.

Assim, o problema de nossa pesquisa será identificar as raízes históricas do assédio moral no trabalho e como o Direito brasileiro está preparado para proteger os bens jurídicos que são lesados por essa conduta, bem como punir os indivíduos que praticam esse ato.

O objetivo geral de

nossa pesquisa será identificar a origem do assédio moral no trabalho, as características da conduta e como o Direito brasileiro está tratando e penalizando os responsáveis por essa prática. Os objetivos específicos serão: a) identificar as raízes históricas do assédio moral no trabalho; b) identificar os principais danos causados por essa conduta; c) demonstrar como o assédio moral no trabalho é atualmente um problema sério dentro das empresas; d) identificar as possíveis falhas na punição do assédio moral no trabalho.

2 MÉTODOS

O desenvolvimento do artigo científico deu-se através da metodologia de revisão bibliográfica em livros, revistas, jornais, artigos científicos, periódicos impressos ou digitais bem como nossa legislação vigente. Segundo Gil (2008, p. 50) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

O autor ainda destaca que:

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. (GIL, 2008, p. 50).

A análise se dará de forma minuciosa, com o objetivo de discutir do problema proposto, demonstrando as principais causas e consequências, e, ao final será apresentado os resultados.

3 A TEORIA DA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO DE KARL MARX FRIEDRICH ENGELS E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NOS DIAS ATUAIS

Podemos traçar um paralelo histórico entre a Teoria da Divisão Social do Trabalho proposta por Karl Marx e Friedrich Engels (1848) e seus reflexos

atualmente no que tange

ao assédio moral no ambiente de trabalho.

A teoria proposta por Marx e Engels foi fruto da observação do modelo Capitalista adivinho da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, e nesse sentido (BRUGINSKI, 2013, p. 1) destaca que “[...] a época denominada de Revolução Industrial e suas abusividades praticadas pelos capitalistas: jornadas extenuantes, exploração do trabalho da mulher e do menor, ambiente laboral insalubre e perigoso etc.”. Sob essa ótica, Marx e Engels denunciaram as grandes injustiças do modelo Capitalista, essencialmente no que se refere à exploração da classe trabalhista, sendo os trabalhadores transformados em meras máquinas de produção (a chamada alienação trabalhista), sem direitos, a não ser o de vender sua mão de obra.

Para Marx e Engels, a sociedade era dividida em duas classes, a Burguesia, que detinha o poder, e o Proletariado, classe dominada que vendia mão de obra para a classe dominante. Assim, os autores afirmam:

A história de todas as sociedades que existiram até nossos dias tem sido a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada [...].A sociedade divide-se cada vez mais em dois vastos campos opostos, em duas grandes classes diametralmente opostas: a burguesia e o proletariado.
(MARX e ENGELS, 1848, p. 7).

Os autores ainda fazem referência à sociedade da época ao afirmarem que a sociedade burguesa moderna “ brotou das ruínas da sociedade feudal, não suplantou os velhos antagonismos de classe. Ela colocou no lugar novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta” (MARX e ENGELS, 1848, p. 7).

Dentro da sociedade atual, essa perspectiva pode ser vista na relação entre empregados e patrões na organização das forças de produções atuais, baseadas no modelo capitalista, ou seja, a luta de classes ainda se encontra arraigada dentro do Capitalismo adotado pelas sociedades produtivas modernas.

Nesse sentido, (TOLFO e OLIVEIRA, 2015, p. 171) destacam que no Capitalismo, o “trabalhador é separado dos meios de produção e obrigado a

vender sua força de trabalho para o capitalista, que passa a exercer controle sobre o processo produtivo”. Assim, na visão dos autores, podemos identificar na figura do trabalhador a classe proletariada e na expressão “o capitalista” a burguesa, que exerce o papel dominante.

Destaca-se ainda que Marx e Engels afirmavam que a sociedade era dividida em dois grandes grupos: a infraestrutura e a superestrutura, o entendimento do conceito desses dois grupos é essencial para compreendermos as relações de produção e a dinâmica social.

Nessa perspectiva, destaca Bodart (2016):

Para Marx, a infraestrutura trata-se das forças de produção, compostas pelo conjunto formado pela matéria-prima, pelos meios de produção e pelos próprios trabalhadores (onde se dá as relações de produção: empregados- empregados, patrões-empregados). Trata-se da base econômica da sociedade, onde se dão, segundo Marx, as relações de trabalho; estas marcadas pela exploração da força de trabalho no interior do processo de acumulação capitalista.

Com relação à superestrutura, Assis (2006, p. 3) enfatiza:

Sobre essa infraestrutura material levantar-se-ia a superestrutura. Esta seria a reprodutora da dominação estabelecida naquela e seria composta por duas instâncias: uma delas é a jurídico-política, que tem por função mediar às relações materiais e tem como expressões máximas: o Direito (demonstração da luta de classes, sendo a lei vista como a consagração da ideologia burguesa) e a Burocracia, definida como um corpo de funcionários orientados a perpetuar as condições vividas na infraestrutura. A outra instância é a ideológica, na qual seriam construídos valores, ideias e representações que afirmariam as discrepâncias entre as classes sociais.

Sob a ótica dessa divisão, tem-se uma relação de dependência, onde a superestrutura depende a infraestrutura. Atualmente, essa relação ainda existe dentro da relação social-trabalhista, uma vez que a economia é movida pelas forças produtivas (trabalhadores) e estes sustentam um corpo superestrutural, composto por grandes empresários e seus mecanismos de controle daquelas.

Nessa relação social-trabalhista, podemos destacar a instância burocrática, que atualmente está atrelada a figura dos patrões, chefes ou gerentes dentro do contexto produtivo, estes são responsáveis pelo controle das forças produtivas,

agindo como fiscalizador

dos trabalhadores. Dessa relação nasce o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, fruto do excessivo exercício do controle sobre os funcionários por parte de superiores hierárquicos, através de práticas abusivas.

Nessa perspectiva, Lisbôa (2011, p. 2) destaca que “na maioria dos casos, o assédio advém das relações hierárquicas autoritárias, sendo praticadas pelos superiores hierárquicos, e dirigidas aos subordinados durante um longo período”.

Assim, (ALKIMIM *apud* LISBÔA, 2011, p. 4) define:

Entende-se por assédio moral um conjunto de condutas reiteradas, e na maioria das vezes praticadas por aquele que se encontra em situação hierarquicamente superior ao empregado assediado, de forma a atingi-lo, ou permitindo que outros empregados de mesmo nível funcional o atinjam, de forma a ofender sua honra e sua dignidade por meio de humilhações, ocasionando uma desestabilização no ambiente de trabalho.

Assim, o assédio moral no trabalho é:

[...] 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 desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. (STADLER *apud* LISBÔA, 2011, p. 5).

De acordo com Senado Federal do Brasil (2011), o assédio moral causa ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e física do trabalhador, excluindo-o de suas funções e deteriora o ambiente de trabalho.

Lisbôa (2011, p. 9) afirma que “O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado, segundo a doutrina, em três modalidades, quais sejam: o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.”.

Assim, (ALKIMIM *apud* LISBÔA, 2011, p. 9) define que o:

[...] assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando.

O assédio vertical

ascendente é o menos comum, e embora praticado por subordinado, suas causas em algumas ocasiões são as práticas abusivas advinham dos próprios superiores hierárquicos, como enfatiza Botelho (2006) “É aquele feito por um ou vários empregados contra seu superior hierárquico. Geralmente, acontece por tratar-se de superior hierárquico que abusa do seu poder de mando agindo de maneira autoritária e soberba para com os funcionários”.

Nesse sentido, (ALKIMIM *apud* LISBÔA, 2011, p. 10) também descreve:

Quando ao assédio moral vertical ascendente, forma bem mais rara de ocorrer, é aquele que parte de um ou vários empregados subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de chefia ou adota posturas autoritárias e arrogantes, com o escopo de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os demais colegas de trabalho.

Já assédio moral horizontal trata-se:

[...] de um fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, com mesmo grau hierárquico, em razão da competitividade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, bem como pela mera discriminação por fatores religiosos, políticos ou raciais. (HIRIGOYEN *apud* LISBÔA, 2011, p. 10).

Já o assédio moral misto, como o próprio nome diz, é a mistura de ambos os tipos de assédios mencionados acima, como enfatiza (GUEDES *apud* LISBÔA, 2011, p. 11) “quanto ao assédio moral misto, mais raro de acontecer, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos”.

3.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Acima exposto às definições e elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho, é importante a análise das suas consequências, uma vez que causa enormes impactos negativos na vida do trabalhador.

Nessa perspectiva, destaca Botelho (2006):

As consequências do Assédio Moral afetam a todos. O empregado, vítima de tamanho sofrimento, se sente ferido em todas as esferas: profissional, social, pessoal e familiar e também o empregador sofre algumas consequências, pois a própria queda da produtividade do trabalhador e a consequente queda nos lucros são fatores que o prejudicam. A falta do empregado, que debilitado pelo assédio acaba por faltar ao trabalho, é um prejuízo.

Nesse sentido, (HIRIGOYEN *apud* LISBÔA, 2011, p. 21) enfatiza:

Inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Também pode gerar sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, psicose e paranoia. Contudo, os efeitos destrutivos que o assédio moral no trabalho provoca não se limitam ao aspecto físico, podendo gerar, também distúrbios psicossomáticos. Isso, pois, o corpo registra a agressão antes do cérebro, que por sua vez, se recusa a enxergar o que não entendeu. Assim, mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo e os efeitos ocorrerão.

Já Mesquita (2012, p. 53) ressalta:

A violência moral empregada contra o trabalhador gera igualmente para o empregador, dispêndios econômicos não previstos, como a queda de produtividade, índices alarmantes de absenteísmo, quitação de atestados médicos apresentados pelas vítimas do assédio (até 15 dias é por conta do empregador), sem contar os pagamentos de processos trabalhistas decorrentes das indenizações e reparações geradas pelo fenômeno em estudo.

(LUNA *apud* BRADASCHIA, 2007, p. 98) vai além, destacando que:

[...] a família sofre junto com o trabalhador, ele diz que as pessoas que rodeiam a vítima também sofrem com o assédio, pois as atitudes e o caráter do assediado mudam substancialmente, se tornando mais agressivo e irritado. A coesão familiar é prejudicada, pois a vítima acaba perdendo seu interesse pelos projetos da família e se desvincilha das responsabilidades e compromissos familiares cotidianos.

No ambiente corporativo, o assédio moral atinge grande percentual dos trabalhadores, como aponta pesquisa de 2015 do *site* de carreira Vargas, onde 47,3% dos entrevistados declararam já ter sofrido este tipo de agressão. As mulheres respondem por 51,9% dos casos. Além disso, a pesquisa apontou que 39,6% dos profissionais que passaram por situações de assédio moral ou sexual

disseram que o episódio

impossibilitou, ou causou dificuldades no desenvolvimento profissional e essas situações constrangedoras, em sua maioria (84%), são praticadas pelos chefes diretos das vítimas ou por alguém que tenha um cargo mais alto dentro da hierarquia das empresas.

3.2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SOB A ÓTICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

É importante fazermos uma análise do nosso ordenamento jurídico a fim de identificarmos onde os bens jurídicos violados por meio da conduta do assédio moral no ambiente de trabalho encontram proteção.

Apesar de ainda não ser considerado formalmente um crime, nossa legislação traz alguns dispositivos legais sobre essa matéria, como aponta Alkimin (2007, p. 195):

O assédio moral ainda não está amparado pela legislação, entretanto vem sendo reconhecido pela jurisprudência como atentado à dignidade e personalidade do trabalhador, e assim sendo, constitui espécie do gênero dano moral, e, como tal encontra ampla guarida em nosso ordenamento jurídico que tem como princípio básico a dignidade da pessoa humana, pois, conforme foi asseverado alhures, é obrigação elementar do empregador tutelar a dignidade e personalidade do trabalhador, com a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de modo a garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a intimidade, honra e privacidade, considerados bens personalíssimos que são lesados, concomitante ou separadamente, quando se pratica o assédio moral no ambiente de trabalho.

Além disso, (FONSECA *apud* LISBÔA, 2011, p. 4) afirma que:

No Brasil, o assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral.

Referente ao trabalho, podemos destacar que a Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 1º, inciso III que o Estado Democrático de Direito tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, cujo objetivo é

propiciar o bem-estar a todos os cidadãos, e compreendendo um meio social saudável, incluindo-se nesse o meio ambiente de trabalho. Em consonância com esse dispositivo constitucional, a Carta Magna traz expressa em seu art. 193 que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”, a interpretação desses dispositivos evidencia a importância do trabalho para a ordem social para que se alcance o bem-estar social e vice-versa.

A conduta de assédio moral no trabalho lesa os direitos da personalidade do trabalhador, como afirma (HIRIGOYEN *apud* LISBÔA, 2011, p.12):

Um elemento caracterizador do assédio moral é a conduta abusiva do agressor, que é aquela capaz de trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Pode-se então aplicar, pelo princípio da subsidiariedade, o dispositivo legal do art. 12 do Código Civil de 2002 “Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”, em caso de violação dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho. Ainda com relação aos Direitos e Garantias Fundamentais, o art. 5º, inciso V destaca que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”, aqui temos mais um dispositivo para fazer cessar a lesão aos direitos do trabalhador em todas as suas formas, inclusive os Direitos da Personalidade descritos anteriormente.

O Código Civil de 2002 ainda traz em seu texto os seguintes artigos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Sobre a interpretação destes, Alkimin (2007, p.198) destaca que:

[...] a conduta assediante é espécie do gênero ato ilícito, contaminará o contrato de trabalho, sendo causa para a rescisão por justa causa quando for o caso do assédio horizontal, ou seja, partir do colega de serviço, além da responsabilidade pelo ato ilícito (arts. 186 e 927 do CC) que gera a reparação por dano moral e por dano material, no caso de comprovada perda material, como é o caso do despêndio com tratamento de saúde.

O direito de reparação em virtude da lesão dos bens jurídicos tutelados no ambiente de trabalho também encontra amparo legal na Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil de 2017:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (BRASIL, 2017).

Observa-se que a responsabilidade civil está amparada nos dispositivos legais vigentes em nosso país, porém ainda não há uma criminalização da conduta, como afirma Campos e Pancheri (2017, p. 132) “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”.

O autor ainda destaca que:

[...] atualmente, mesmo ainda não existindo a tipificação do crime de Assédio Moral, tal comportamento pode 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), crime contra a liberdade individual (constrangimento ilegal, ameaça, etc.). (CAMPOS e PANCHERI, 2017, p. 59).

Em matéria penal sobre o assédio moral no trabalho, o que se tem até hoje é o Projeto de Lei 4.742/2001, do Deputado Federal Marcos De Jesus PL/PE, que foi aprovado em maio de 2019 na Câmara Federal dos Deputados e enviado para

votação no Senado
Federal.

O Projeto de Lei visa acrescentar o 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, trazendo em seu texto de lei a seguinte redação:

Art. 146-A. 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. (BRASIL, 2019).

Assim, o projeto de lei visa tutelar ainda mais os direitos da personalidade humana, assim com os princípios, direitos e garantias fundamentais expressos na nossa Constituição Federal de 1988, proteção essa que é essencial dentro do Estado Democrático de Direito.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o aprofundamento teórico realizado, podemos comprovar que o assédio moral no trabalho nos dias atuais é fruto modelo Capitalista, que se desenvolveu a partir da Revolução Industrial do século XVIII. A disputa de classes continua disfarçada dentro do atual modelo econômico, na figura do empregado e patrão, chefe e subordinado, comprovando a teoria da Divisão Social do Trabalho o que foi formulada por Marx e Engels em meados do século XVIII.

O assédio moral no trabalho é um grave problema dentro das empresas, causando transtornos em todos os sentidos, desde a danos psicológicos para o trabalhador a até prejuízos para a empresa, uma vez que causa a queda de produtividade por parte do empregado, ou até mesmo afastamento do serviço.

Com relação aos aspectos jurídicos, ficou evidente que nossa legislação traz amparo com relação à responsabilidade civil para agentes agressores da conduta, uma vez que os dispositivos legais analisados preveem a reparação civil pelos danos causados em virtude do assédio moral no ambiente de trabalho, e a violação dos direitos da personalidade causados por este. Em relação à responsabilidade penal, ainda não temos um dispositivo legal que criminaliza a conduta de assédio

moral no trabalho e a

punição da conduta se dá por meio da tipificação em outras condutas criminalizadas tais como: ameaça, difamação, injúria, calúnia, entre outros.

Apesar de ainda não estar criminalizada em nosso país, o Brasil já deu um grande passo para criminalização da conduta de assédio moral no trabalho, através do Projeto de Lei 4.742/2001, do Deputado Federal Marcos De Jesus PL/PE, que já foi aprovado na Câmara dos Deputados e atualmente encontra-se aguardando para entrar em pauta para votação no Senado Federal.

5 CONCLUSÃO

A partir da análise da teoria da Divisão Social do Trabalho de Karl Marx e Friedrich Engels, ficou comprovado que o assédio moral no trabalho tem origem na Revolução Industrial do Século XVIII, quando houve o surgimento e expansão do Capitalismo, sendo que a crítica feita pelos autores como sendo um modelo que contribui para a segregação social através do trabalho ainda é evidente nos dias atuais, quando analisamos as relações sociais dentro das empresas. Ainda há uma relação de dominação entre o chefe e subordinado, e que muitas das vezes extrapolam os limites do bom senso, tornando-se uma prática constante, caracterizando o assédio moral no trabalho. Há de se destacar também a relação entre empregados de mesmo nível hierárquico, que na maioria das vezes por competição no ambiente de trabalho, acabam por adquirir condutas que venham caracterizar o assédio moral.

Com relação à proteção jurídica sob o aspecto criminal, não há ainda uma criminalização da conduta, sendo que os bens jurídicos violados encontram-se amparados pela legislação civil e trabalhista, bem como em nossa Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, podemos enfatizar que o Estado, através das instituições responsáveis pela repressão dos diversos tipos de condutas criminosas, deve dar uma maior atenção no que tange a conduta ilícita de assédio moral no trabalho. É necessário que o Poder Legislativo se mobilize com relação a esse assunto, propondo leis ainda mais rigorosas, em face as que já existem, a fim de criminalizar essa conduta, uma vez que ela é constate no meio laboral, sendo que

muitos empregados são

vítimas dos variados tipos de abusos com relação ao trabalho, causando diversos danos, sejam eles físicos ou psicológicos, até mesmo para os familiares.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. 2007. 284 f. Doutorado em Direito das Relações Sociais (Tese para obtenção do grau de Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, São Paulo, 2007. Disponível em <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7736/1/Maria%20Aparecida%20Alkimin.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2019.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. 2017. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Bacharel em Direito, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2019.

ASSIS, Marselha Silvério de. **Direito, Estado e sociedade sob a óptica de Karl Marx**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/15111/direito-estado-e-sociedade-sob-a-optica-de-karl-marx>> Acesso em: 15 mai. 2019.

BODART, Cristiano. **Infraestrutura e superestrutura em Marx**. Disponível em <<https://cafecomsociologia.com/infraestrutura-e-superestrutura-em-marx/>> Acesso em: 13 mai. 2019.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452> Acesso em: 14 mai. 2019.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração de Empresas) - Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 16 mai. 2019.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Planalto**. Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 16 mai. 2019.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Planalto**. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 16 mai. 2019.

_____. Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001. **Câmara do Deputados**. Brasília, 23 mai. 2001. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em: 13 mai. 2019.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf> Acesso em: 13 mai. 2019.

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. **A criminalização do assédio moral no trabalho**. Disponível em <<http://revistauniversitas.inf.br/index.php/universitas/article/download/305/204>> Acesso em: 13 mai. 2019.

OLIVEIRA, Lilian Pittol Firme de; Oliveira, Nilton Ribeiro de. **Guia para elaboração de projeto e pesquisa, trabalho de conclusão de curso (formato monográfico), artigo científico e resenha: revisado, atualizado e ampliado**. São Mateus: Faculdade Vale do Cricaré, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LISBÔA, Anderson. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em <http://www.facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14_97470857281_4.pdf> Acesso em: 13 mai. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. Disponível em <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>> Acesso em: 15 mai. 2019.

MESQUITA, Camila Cerbaro. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2012. 76 f. Monografia de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) - Bacharel em Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2012. Disponível em <<https://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2014/04/assedio-moral-na-relacao-de-trabalho.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2019.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral / Organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. 1. ed. São Paulo : Casa do Psicólogo, 2008.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 3. ed. São

Paulo : LTr, 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa (Org); OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org). **Assédio Moral no Trabalho**: Características e intervenções. 1. ed. Florianópolis: Lagoa, 2015.

VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em <<https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>> Acesso em: 13 mai. 2019.

COPYRIGHT

Direitos autorais: Os autores são os únicos responsáveis pelo material incluído no artigo.

Submetido em: 24/04/2020
Aprovado em: 25/05/2020