



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**EDER RESINO JUNIOR**

**ASSÉDIO MORAL E SUAS DENOMINAÇÕES**

Assis  
2013

EDER RESINO JUNIOR

## **ASSÉDIO MORAL E SUAS DENOMINAÇÕES**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharel em Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elizete Mello da Silva

Assis  
2013

## FICHA CATALOGRÁFICA

RESINO, Eder Junior.

Assédio moral e suas denominações. Eder Resino Junior. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, 2013.

36 pg.

Orientadora: Elizete Mello da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Assédio Moral. 2. Denominações.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

# **ASSEDIO MORAL E SUAS DENOMINAÇÕES**

**EDER RESINO JUNIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão organizadora:

Orientadora: Elizete Mello da Silva

Analisador: Maurício Dorácio Mendes

Assis  
2013

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, por terem me ajudado e incentivado durante o meu processo de formação, aos meus avós, tia, irmã e namorada pelo apoio.

Assis  
2013

## **AGRADECIMENTOS**

Sou grato imensamente a Deus por tudo que me proporcionou, por nunca ter me deixado sozinho, me iluminando e me dando forças para vencer mais esta etapa da minha vida.

Agradeço orgulhosamente aos meus pais Eder e Rita, pois se não fosse por eles eu não poderia realizar este sonho.

Aos meus avós Cida e Felipe, por terem me acolhido, especialmente minha Vó que sempre me ajudou em tudo quando precisei.

A minha tia Adriana, pela ajuda, conselhos e dicas que me deu durante este período.

A Professora Dedé (Elizete Mello), que desde o início me deu força e me indicou os caminhos.

A minha namorada Ana Caroline, por estar ao meu lado nos momentos bons e ruins e sempre me incentivando.

Aos meus companheiros de sala, pelas risadas e momentos bons, especialmente àqueles que se tornaram muito mais que colegas de curso.

A todos os professores, que antes de tudo me fizeram aprender.

A todos, o meu muito obrigado.

Assis  
2013

“Não se deixem vencer pelo mal, mas vençam o mal com o bem.”

Romanos 12:21

Assis  
2013

## RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo fazer uma análise social e jurídica sobre o tema assédio moral. Nessa perspectiva foram abordadas suas classificações, modalidades e os sujeitos do assédio. No âmbito do direito, trouxemos as implicações do tema na área penal, trabalhista e de responsabilidade civil.

Palavras-chave: Assédio moral; Assediador; dignidade humana; consequências jurídicas do assédio moral.



## **ABSTRACT**

This research aims to analyze social and legal harassment on the topic. In this perspective were discussed their classifications, methods and subjects of harassment. Under the law, brought the implications of the subject in the criminal, labor and civil liability.

Keywords: Bullying; Stalker; human dignity; legal consequences of bullying.

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	12
2. Assédio Moral Noções Gerais .....	13
2.1 Origem .....	13
2.2 Conceito.....	14
3. Modalidades do Assédio Moral .....	15
3.1.1 Assédio Vertical Descendente .....	16
3.1.2 Assédio Horizontal .....	17
3.1.3 Assédio Vertical Ascendente .....	18
3.2 Sujeitos do Assédio Moral.....	18
3.2.1 Agressor ou Assediador.....	18
3.2.2 Vítima e Demais Envolvidos .....	20
4. Variantes do Assédio Moral.....	21
4.1 Mobbing .....	21
4.1.1 Origem .....	21
4.1.2 Conceito.....	22
4.2 Bullying .....	22
4.2.1 Origem .....	23
4.2.2 Conceito.....	24
4.3 Stalking .....	26
4.3.1 Origem .....	26
4.3.2 Conceito.....	26
5. Consequências Jurídicas .....	27
5.1 Responsabilidade Penal .....	28
5.2 Responsabilidade Trabalhista.....	31
5.3 Responsabilidade Civil.....	32

5.4 Projetos de Lei.....	34
6. Conclusão .....	35
7. Referencias .....	36

## 1. Introdução

Todas as pessoas já nascem com direitos, no entanto o ser humano se individualiza por possuir uma característica mais valiosa já conquistada no cenário histórico-social, ou seja, a dignidade.

A dignidade da pessoa humana é um dos pilares de nosso ordenamento jurídico, o qual utiliza-se de ferramentas afim de que esta alcance a todo cidadão, seja ele, capaz ou incapaz, idoso ou criança, independente do sexo e da orientação sexual.

Dessa forma, o ambiente de trabalho, local onde passamos grande parte de nossas vidas, a dignidade da pessoa humana deve estar presente, ser protegida e assegurada.

Embora a nossa Constituição Federal assegure a dignidade da pessoa humana, nosso ordenamento jurídico não possui legislação específica que tenha como objetivo inibir o assédio moral e que proteja as vítimas deste.

No entanto, nossa Constituição estabeleceu como alicerce da República Federativa do Brasil fundamentos que devem ser observados, dos quais deu destaque a *dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*. Prova disto é o artigo 170 da CF, o qual estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Mesmo a dignidade da pessoa humana sendo assegurada por nossa Constituição, o assédio moral está presente no ambiente de trabalho e infringe vários trabalhadores, vítimas não de violência física mas muitas vezes de danos psicológicos oriundos de ações abusivas ou degradantes

A dignidade da pessoa humana é violada quando o indivíduo sofre assédio moral (Stalking, mobbing e bullying), o presente trabalho terá a preocupação de apresentar as citadas denominações jurídicas do assédio moral e suas implicações jurídicas.

## 2 O que é Assédio Moral

### 2.1 Origem

O assédio moral não é algo novo, existe desde o surgimento da humanidade com as primeiras relações humanas. A princípio era evidenciado mais claramente nas relações de trabalho, hoje já está mais abrangente.

Segundo Margarida Barreto em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social defendida em 22 de Maio de 2000 na PUC SP, sobre o título “Uma Jornada de Humilhações”, “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”.

As primeiras pesquisas em torno do assédio moral, antes de serem desenvolvidas nas relações humanas, iniciaram na área da Biologia, com os estudos do etologista Konrad Lorenz, que expõe sua tese em seu livro *Das Sogenannte Böse* (título em português - Sobre a Agressão) de 1963. Através de suas pesquisas, ele notou que animais de pequeno porte físico sofriam intimidações, na maioria das vezes, de animais maiores quando se tratava de território.

Tempos mais tarde, na década de 1960, o médico sueco Peter-Paul Heinemann realizou uma pesquisa, analisando um grupo de crianças no ambiente escolar. Os resultados da pesquisa foram semelhantes com os da pesquisa de Konrad Lorenz, onde as crianças demonstraram a mesma tendência dos animais, a partir do momento que outra criança “invadissem” seu espaço. Esta foi então a pesquisa pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas. Deste então, muitas outras surgiram e trabalhos começaram a ser publicados, em especial relacionados à psicologia infantil.

Vinte anos mais tarde, na década de 1980, o psicólogo alemão Heinz Leymann, analisando o ambiente de trabalho descobriu o mesmo comportamento identificado nas pesquisas anteriores, mas, segundo o psicólogo, no ambiente de trabalho a violência física raramente é usada no assédio moral, sendo marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima.

Em 1998, na França a psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta de família, Marie-France Hirigoyen, publicou um livro sob o título *Le harcèlement moral la violence perverse au quotidien*, editora Syros, onde a autora constata que o assédio moral não se restringe a casos pontuais, e sim a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado (discussão ou atrito) que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização.

O livro lançado pela psicanalista e vitimologista francesa reacendeu a discussão acerca do assédio moral na esfera jurídica. Desde então o tema foi ganhando proporções internacionais, sendo que a França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália demais Estados, tanto na Europa como fora dela, passaram a produzir leis visando a coibir o assédio moral nas relações de trabalho. Houve uma maior conscientização dos trabalhadores, muito disto resultante da ação dos sindicatos.

## 2.2 Conceito

Assédio moral pode ser conceituado como toda ou qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, etc.) que, intencional e frequentemente, venha ferir a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, que geralmente acontece nas relações de trabalho, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Pode dar-se de um superior para um inferior, de um inferior para um superior, ou entre iguais.

Sob o ponto de vista de FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Campinas, Russell Editores, 2004.

[...] Assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas antes constituindo-se um problema de amplitude global, portanto o assédio moral não se restringe ao ambiente físico no qual a atividade laboral é desenvolvida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Todavia é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam surgir dentro do ambiente de trabalho.

Segundo Piñuel y Zabala (2001, p. 32 ) o assédio laboral tem como objetivo:

[...] intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

### **3. Modalidades do Assédio Moral**

Alguns autores definem algumas modalidades de assédio moral no trabalho, dentre elas estão o assédio vertical descendente, assédio horizontal, assédio vertical ascendente e paritário.

ALKIMIN, Maria Aparecida, Op. cit., p. 36, o assédio moral pode ser:

[...] cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical descendente), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

### 3.1.1 Assédio Vertical Descendente

É a forma mais comum de assédio moral que parte do empregador ou superior hierárquico em relação aos subordinados.

ALKIMIN, Maria Aparecida (2005, p. 62) justifica:

“[...] deveremos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter



uma *performance* polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.”

Essa modalidade pode ocorrer quando, hierarquicamente, o superior se sente ameaçado pelo desempenho do subordinado como também quando o subordinado apresenta dificuldades de adaptação à organização e por isso não apresenta o desempenho desejado pelo empregador.

### 3.1.2 Assédio Horizontal

O assédio moral na modalidade horizontal acontece entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico. Pode acontecer quando há uma disputa de cargo ou promoção.

BARRETO (2007, p. 53) exemplifica:

“[...] E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.”

### 3.1.3 Assédio Vertical Ascendente

Esta é a forma de assédio mais rara, pois acontece de baixo para cima (dos subordinados ao supervisor/chefe), um grupo de empregados tenta desestabilizar a autoridade de um supervisor ou chefe.

HIRIGOYEN (2002, p. 116) explica:

"[...] É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso."

## 3.2 Sujeitos do Assédio Moral

### 3.2.1 Agressor ou Assediador

A estudiosa francesa Hirigoyen (2002, p. 143), esclarece o perfil do assediador:

"[...] Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver;

sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Como na maioria das vezes o assediador é o empregador ou um superior hierarquicamente dentro da empresa, ele, aproveitando da sua superioridade, esta estabelecida por lei, através de manobras medíocres, humilhantes e até silenciosa, faz com que o seu subordinado sinta-se incapaz.

Quando o assediador é um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico, a conduta gira em torno de fazer com que a outra pessoa também se sinta inferior, seja apenas por um clima de competição e rivalidade ou até mesmo por diferenças ideológicas e de pensamentos, o que causa certo desconforto na vítima ocasionando a insatisfação e danos psicológicos, e conseqüentemente uma queda no rendimento e qualidade de trabalho.

### 3.2.2 Vítima e demais envolvidos

Para GUEDES (2003, p. 63):

[...] A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Como vimos, a vítima não é aquela pessoa que fica no seu canto, sem opinião própria, só esperando o seu salário no fim do mês, pelo contrário, o agressor se sente ameaçado por ela, pois é uma pessoa que se destaca com suas ideias, competência, responsabilidade acima da média com um nível de inteligência e autoestima acima da média.

A vítima pode ser uma pessoa sozinha no grupo, por exemplo uma pessoa que se veste diferente das demais, uma única mulher na empresa, pessoa que opina mais que a maioria, alguém que faz sucesso, recebe elogios e ganha promoção. Isso tudo faz com que o agressor sinta inveja.

## **4. Variantes do Assédio Moral**

O assédio moral tem várias nomenclaturas diferentes, sendo que, todas, essencialmente, visam diminuir a dignidade da vítima, humilhando-a, expondo-a ao ridículo e situações vexatórias.

Independentemente das espécies que analisaremos, é importante destacar a ofensa à integridade física e psíquica da vítima.

Temos como variantes do assédio moral o mobbing, bullying e o stalking, são fenômenos que se completam não tendo diferenças técnicas entre eles, distinguindo apenas pela etimologia e tempo histórico de surgimento.

### **4.1 Mobbing**

#### **4.1.1 Origem**

A palavra mobbing tem origem derivada da etologia. Nikolas Tinbergen (etologista neerlandês da década de 1970) e Konrad Lorenz foram os primeiros a propor o conceito de mobbing em seus estudos com gaivotas e gansos.

Pesquisas e estudos etológicos sobre mobbing têm sido realizados, principalmente, com aves (gaivotas, tordos, andorinhas do mar, tentilhões, entre outros). No entanto, este comportamento foi observado em esquilos (Owings & Coss, 1977) e em algumas espécies de primatas.

O mobbing ficou popularizado na década de 1980 pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, radicado na Suécia, por muitos chamado como o “pai do mobbing” (Duque, Munduate & Barea, 2003, p. 56). Ele, aproveitando as observações

realizadas por Lorenz, relacionou esse comportamento, que até então era observado em animais, ao estudo da conduta humana nas organizações laborais.

#### 4.1.2 Conceito

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (FERREIRA, 2010, p. 57) nos faz compreender que:

“[...] a primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a ideia de tumulto, turba, confusão. [...] Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. [...] Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”.

Alkimin(ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho.p.40 ), afirma:

[...] Na Itália, a denominação adotada é *mobbing*, como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro, sendo na região de Lazio, aprovada a Lei 16, de 11.07.2002, que tem por objetivo “prevenir e combater o fenômeno do *mobbing* no local de trabalho”, na qual são indicadas as finalidades e definição do *mobbing*, além de estabelecer medidas de prevenção e informação.

## 4.2 Bullying

#### 4.2.1 Origem

Embora exista há décadas, tornou-se objeto de discussões em tempos mais atuais. Isto ocorreu devido ao crescimento dessa prática e à verificação da gravidade das consequências.

Ficou popular com a influência dos meios eletrônicos, como a internet e reportagens na televisão, pois a prática tornou-se mais constante e tomando proporções maiores.

Surgiu na Suécia na década de 1970, com o passar dos anos se estendeu em outros países.

Na Noruega nessa mesma época, o pesquisador nórdico Dan Olweus começou a realizar estudos sobre as agressões ocorridas em escolas a fim de efetuar uma diferenciação entre esse problema e as demais agressões ocorridas. Com os estudos realizados foi possível delinear a figura do Bullying, bem como estabelecer critérios para constatar o problema de forma clara e individualizada.

Mas somente em 1982 ficou mais conhecido pela população, quando saíram notícias em jornais Noruegueses, o suicídio de três crianças, com idades entre dez e quatorze anos. O motivo seria possivelmente uma situação de maus tratos ocorridos na escola em que estudavam.

A partir daí começaram a intensificar as pesquisas e estudos a cerca deste tema, notaram que muitas crianças sofriam este tipo de agressão, mobilizando muita gente que, para diminuir os casos de Bullying, criaram campanhas, que lograram êxito, mas não acabaram totalmente com a prática.

Com o crescimento do Bullying, foram realizadas algumas pesquisas que constataam que hoje aproximadamente de 5 % a 35 % das crianças que tem idade escolar estão envolvidas com condutas agressivas nesse ambiente.

No Brasil o assunto passou a ser conhecido e pesquisado na década de 1990, mesmo estando 15 anos atrasados em relação à Europa, notou-se um grande avanço no estudo do assunto em virtude das repetidas ocorrências dessa prática.

Uma pesquisa realizada em 2010 pelo IBGE em 6.780 escolas públicas ou privadas das capitais dos estados e do Distrito federal, tendo como público-alvo alunos do 9º ano do ensino fundamental (antiga 8ª série), mostrou que o percentual de alunos que sofreram (raramente ou às vezes) foi de 25,4 % e os que sofreram na maior parte das vezes ou sempre foi de 5,4 %.

Através desse estudo fica muito claro que o bullying sempre existiu na nossa sociedade, mas só agora se tornou algo relevante, pois foi por meio de pesquisas que se notou as consequências graves que as vítimas sofrem.

#### 4.2.2 Conceito

O *Bullying* é um ato violento que pode ocorrer em qualquer contexto social, como escolas, universidades, famílias, vizinhanças e locais de trabalho.

Tem origem do verbo inglês *to bully*, que significa valentão, brigão. No Brasil não temos uma tradução exata para o Bullying, mas podemos dizer que é entendido como atos, tanto como agressões físicas, como também psicológicas, intencionais e repetidos, praticados por um individuo ou por mais sem motivação aparente, causando um grande sofrimento para a vítima.

FANTE no seu livro “Fenômeno Bullying” publicado em 2005 define o termo como:



[...] uma palavra de origem inglesa, adotada em muitos países para definir o desejo consciente e deliberado de maltratar uma pessoa e colocá-la sob tensão; termo que conceitua os comportamentos agressivos e antissociais, utilizado pela literatura psicológica anglo-saxônica nos estudos sobre a violência escolar. (p.27)

[...] por definição universal, *bullying* é um conjunto de atitudes agressivas, intencionais e repetitivas que ocorrem sem motivação evidente, adotado por um ou mais alunos contra outro (s), causando dor, angústia e sofrimento. Insultos, intimidações, apelidos cruéis, gozações que magoam profundamente, acusações injustas, atuação de grupos que hostilizam, ridicularizam e infernizam a vida de outros alunos levando-os à exclusão, além de danos físicos, morais e materiais, são algumas das manifestações do comportamento *bullying*. (p. 28 e 29).

Segundo CALHAU (2010, p.06), a Associação Brasileira Multiprofissional de Proteção à Infância e à Adolescência (ABRAPIA) definiu algumas ações presentes do *bullying* como:

[...] colocar apelidos, ofender, zoar, gozar, escarnar, sacanear, humilhar, fazer sofrer, discriminar, excluir, isolar, ignorar, intimidar, perseguir, assediar, aterrorizar, amedrontar, tyrannizar,

dominar, agredir, bater, chutar, empurrar, ferir, roubar e quebrar pertences.

Enquanto o mobbing se dirige a agressões realizadas no ambiente laboral, o bullying seria a agressão realizada no ambiente escolar, pois tratam de ofensas a dignidade da pessoa humana, seja estudante ou trabalhador.

### **4.3 Stalking**

#### **4.3.1 Origem**

A palavra stalking tem origem na língua inglesa, não temos uma tradução adequada do termo no idioma português, apesar de a tradução literal significar perseguição, espreita ou caçada.

Na década de 1990 nos Estados Unidos, devido a necessidade de nomear um novo tipo de crime, em que as vítimas são perseguidas como alvos de “caçadores”, surgiu o termo stalking.

Esse comportamento foi oficialmente criminalizado na Dinamarca em 1933, embora já tinha sido objeto de projeto no seu ordenamento jurídico em 1913, só em 1933 foi aprovado.

#### **4.3.2 Conceito**

É muito difícil balizar as condutas que configuram o fenômeno do stalking. Trata-se de condutas diversificadamente repetidas, que uma pessoa busca intrusamente se impor a outra, através de contatos indesejados, muitas vezes ameaçadores, que geram insegurança, constrangimento e medo à vítima, que para

se esquivar muda literalmente a sua rotina e modo de viver, como por exemplo trocar o numero de telefone, aumentar a segurança pessoal, mudar o percurso a qual era acostumado a fazer, dentre outros.

O Professor Lélío Braga Calhau(CALHAU, 2009, p. 102), nos ensina que:

“Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados etc. O *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos. Segundo Damásio de Jesus, esse comportamento possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção”.

## **5. Consequências Jurídicas**

Antes de adentrarmos nas consequências jurídicas que originam do assédio moral, é importante destacar as implicações não jurídicas, decorrentes de tais agressões, consideradas tão graves quanto. Podemos destacar como resultado do assédio moral: a queda de produtividade da vítima, o retrocesso econômico, tendências ao alcoolismo, perturbações mentais, isolamentos, insônia, depressão, problemas de saúde, regressão social, danos psicológicos e até mesmo a prática de suicídio, etc...

Indiscutivelmente as consequências não jurídicas certamente acarretará em danos irreparáveis a vítima, o que notavelmente agravará as consequências jurídicas de tais atos.

Com a finalidade de aprofundarmos no referido tema, é necessário adentrarmos nas responsabilidades legais. Para isso, é necessário entendermos os encargos jurídicos decorrentes do assédio moral nas responsabilidades penal, trabalhista e civil.

## **5.1 Responsabilidade Penal**

O ordenamento jurídico pátrio não traz lei específica de repressão e punição aos que praticam assédio moral. O operador de direito ao trabalhar com tal tema tem que se valer de instrumentos existentes na legislação vigente, fato este que as vezes o limita a coibir a prática do assédio moral.

Dessa forma, na esfera penal, de acordo com o caso concreto, pode se enquadrar o agressor nos crimes contra a honra previstos no código penal nos artigos 138, 139 a 140, quais sejam calúnia, difamação e injúria; ou ainda nos crimes contra a liberdade individual previstos no artigo 146 e 147 do mesmo álbum; num patamar mais grave tal prática pode ser enquadrada nos crimes contra a dignidade

sexual presente nos artigos 213, 215, 215 paragrafo único, 216 – A, todos do código penal.

Verificaremos a seguir as implicações dos citados delitos e sua aplicação ao tema escolhido de forma resumida:

### **Calúnia**

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

### **Difamação**

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

### **Injúria**

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

### **Constrangimento Ilegal**

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro

meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena – detenção, de 3 (três) a 1 (um) ano, ou multa.

### **Ameaça**

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

### **Estupro**

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

### **Violação sexual mediante fraude**

Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos.

Paragrafo Único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Art. 216 - A. Constranger alguém com 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.

O agente que pratica assédio moral certamente terá sua conduta enquadrada em qualquer um dos artigos supracitados. No entanto, nada impede que sua conduta também possa ser enquadrada na legislação específica que melhor se adéque ao caso concreto.

## **5.2 Responsabilidade Trabalhista**

A Constituição Cidadã de 1988 se esmerou em proteger a dignidade da pessoa humana em vários artigos presentes no seu artigo 5º.

Seguindo os preceitos constitucionais a legislação extravagante também tutela a dignidade da pessoa humana no que se refere às discriminações nas relações de trabalho. Desta forma a Lei n.º 9.029/1995 em seu artigo 1º proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no artigo XXXIII, art. 7º da Constituição Federal.

Assim, em conformidade com o artigo 4º da Lei n.º 9.029/1995, havendo cessação da relação de trabalho por ato discriminatório, de acordo com o artigo 1º da mesma Lei, além da vítima ter direito a reparação pelo dano moral, ao empregador cabe as seguintes opções: readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou; a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A CLT não se furtou de proteger o empregado vítima de assédio moral, como ressalta Sônia Mascaro Nascimento:

[...] “o assédio moral praticado pelo empregador além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual afeta a honra e a boa fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, nos termos do art. 483, *d* ou *e*, da CLT.”

Contudo, caso o autor da agressão seja um outro empregado da empresa, o empregado/vítima deverá comunicar a ocorrência a direção da empresa, de forma que a conduta ilícita possa(deva) ser punida com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme os preceitos do artigo 482, alínea, “j”, da CLT.

### **5.3 Responsabilidade Civil**

Conforme já fora dito anteriormente a Constituição Federal, protege amplamente a dignidade da pessoa humana, e lhe assegura a reparação do dano moral sofrido, o que é perceptível no artigo 5º, inciso V e X:

*“V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;*

*X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.*

A dignidade da pessoa humana é ofendida com a prática do assédio moral. Desta forma, tal injusta agressão deverá, de acordo com nossa constituição, ser indenizada na esfera civil. É o que demonstra, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:



[...] “solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil determina que os contratos de modo geral – incluindo os de trabalho – sejam regidos desde a pré-contratação até a pós-contratação pelos princípios basilares da eticidade, boa-fé, sociabilidade e operabilidade. Isto é depreendido do art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que “os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Não podemos deixar de ressaltar a responsabilidade civil pela prática de assédio moral nas palavras de Sônia Mascaro Nascimento anota que:

[...] “de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*.”

Seu posicionamento encontrasse alicerçado na Súmula 341 STF, para o qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Caso o empregador tenha que indenizar vítima de assédio moral provocado por outro trabalhador da mesma empresa, o empregador pode valer-se de ação regressiva contra aquele que causou prejuízo, desde que comprove ter agido com dolo ou culpa.

Tendo a vítima de assédio moral proteção nas esferas jurídicas penal, trabalhista e civil, tal prática deveria ser mais reprimida, o que não ocorre, haja vista a quantidade de ações nesse sentido.

#### **5.4 Projetos de Lei**

Já foram ressaltados anteriormente a escassez de legislação específica para coibir a prática do assédio moral, sendo essa prática normalmente punida pelos citados artigos do código penal. No entanto essa deficiência poderá ser sanada pelos inúmeros projetos leis que tramitam, tanto na câmara dos deputados, quanto no Senado Federal, dos quais destacaremos os projetos a seguir:

PL 4742/2001, PL 4960/2001, PL 5887/2001 e PL 5971/2001, todos iniciados na Câmara dos Deputados, no intuito de criminalizar a conduta do assédio moral e introduzi-la como tipos penais no código penal.

O PL 4591/2001, com origem na Câmara dos Deputados, tem por objetivo penalizar a prática do assédio moral entre servidores públicos da União, autarquia e fundações públicas federais, alterando a Lei nº 8.112/1990.

Já o PL 7202/2010, também da Câmara dos Deputados, pretende alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, com a finalidade de equiparar o assédio moral ao acidente de trabalho do INSS.

Iniciado na Câmara dos Deputados o PL 2369/2003, trata de forma ampla o assédio moral nas relações de trabalho.

O PL 136/2011, que tramita no Senado Federal, embora trate da discriminação contra a mulher utiliza-se de mecanismos para prevenir, coibir e punir o assédio moral.

A Constituição de 1988, ao assegurar o dignidade da pessoa humana como um dos seus pilares centrais abriu caminho para que a prática do assédio moral fosse coibida nas suas várias esferas. Este fato é comprovado já pela introdução do

artigo 216 – A, do código penal no ano de 2001 e, pela preocupação dos legisladores em confeccionar projetos leis que assegure tal direito.

## **6. Conclusão**

Como fora demonstrado ao longo deste trabalho, as vítimas de assédio moral tem prejudicada sua saúde não só física como a saúde psicológica, afetando indiscutivelmente a vida da vitima tanto no ambiente de trabalho como no seio familiar, acarretando em uma diminuição de se autodeterminar, tornando-a uma pessoa muitas vezes uma pessoa depressiva e isolada do convívio social.

Essa desvalorização da dignidade da pessoa humana pode ocorrer por um ataque de grupo ou individual, podendo ter um tom de brincadeira que humilha e reduz a vítima, ela não só se apresenta no ambiente de trabalho como também nas várias relações sociais do individuo.

A ética e os valores morais muitas vezes esquecidos nas relações humanas são os causadores do assédio moral e da infração da dignidade da pessoa humana.

Fruto da relativização dos princípios sociais faz com que o mundo atual perca a noção de ética e moral, isto ocorre principalmente entre os jovens que estão formando sua personalidade muitas vezes sem ter noção do certo ou errado, dos limites a serem respeitados tornando-os vitimas ou agressores, ou mesmo espectadores do *mobbing*, *bullying* ou *stalking*, ou seja, do assédio moral.

Embora o assédio moral não seja uma regra, a sociedade deverá empenhar-se por extirpá-lo das relações sociais, tarefa esta incumbida às famílias, aos educadores e os pais, com intuito de evitar que tal conduta acarrete numa serie de consequências já demonstradas neste trabalho.

## 7. Referências

BARRETO, Margarida, médica do trabalho e organizadora do site <[www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)> – dissertação de mestrado defendida em maio de 2000, PUC-SP, denominada *Uma Jornada de Humilhações*.

BRASIL, Conselho da Justiça Federal, Jornadas de Direito Civil. Disponível em <<http://www.cjf.jus.br/revista/enunciados/enunciados.htm>>. Acesso em: 06/12/2011.

CALHAU, Lélío Braga. *Resumo de criminologia*. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

FANTE, Cleo. *Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz*. Campinas: Verus, 2005.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz, *The Mobbing Encyclopedia*. Disponível em <[www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html)>. Acesso em: 10/11/2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SALVADOR, Luiz, *Assédio Moral: TRT da 17ª R. reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização*; In *Justiça do Trabalho, Caderno de Direito Previdenciário: Doutrina e Jurisprudência*, ano 20, nº 230, Porto Alegre, HS Editora Ltda.; São Paulo, Nota Dez, fev.2003.

TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 3. ed. Porto Alegre: 2008.