

## **CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL – A tipicidade do constrangimento ilegal qualificado.**

**Walkyria Carvalho (\*)**

Ele está em toda parte: nos corredores das empresas, nos gabinetes dos chefes, nas salas de reunião, no estacionamento dos funcionários, até na hora do cafezinho. Quando o assunto é constrangimento ilegal, ele pode partir de várias direções e níveis superiores de hierarquia, sendo o assédio moral figura recorrente em várias empresas, e, não surpreendentemente, é muito mais freqüente do que o que se imagina.

O assédio classificado como atentado à moral do trabalhador é caracterizado pelo constrangimento que se origina do funcionário ou detentor de posto de chefia ou gerência de hierarquia superior à do constrangido, e pode se expressar de inúmeras formas. Quando o chefe impõe determinada vontade, ou atribuição fora de alçada do funcionário, fazendo-o atuar, em nome do cargo que exerce, sob a ameaça de perder o emprego, é vítima de assédio moral; da mesma forma, quando é execrado pelo chefe diante dos demais funcionários, ou é motivo de piadas ou acusações sem fundamento, tornando-se alvo de risos e chacotas, ou ainda, quando o funcionário é isolado dos demais, sendo preterido nas atividades e nos lucros da empresa e até na modalidade em evidência neste ano de eleições, quando o chefe ameaça demitir o funcionário que, nas eleições, não votar em seu candidato, é vítima de assédio moral. Independentemente da forma que se escolha para humilhar ou desqualificar o funcionário, a verdade é que a prática desta atividade vexatória é cada vez mais presente nas empresas públicas ou privadas de todo o país – a maioria das pessoas residentes neste país conhece alguém ou ao menos ouviu falar de vítima da prática de assédio moral.

O que dificulta a aplicação da lei trabalhista não é somente a não-percepção da vítima frente à ação perpetrada, mas a sua ignorância acerca dos limites de atuação do seu superior, que, muitas vezes, é interpretado unicamente como pessoa ranzinza, mas que age legítima e amplamente

amparado no ordenamento jurídico. Muitos não sabem que, ao sofrerem o vilipêndio de sua dignidade, estão sendo vítimas de assédio moral, da mesma forma que muitos não têm conhecimento de que o assédio sexual não se resume a convite para ir para cama com o chefe, ou ainda que muitas esposas não sabem que podem sofrer estupro praticado pelo marido. O acervo de modalidades de constrangimento é quase ilimitado e a falta de informação é, infelizmente, a grande vilã na aplicação da lei.

No intuito de se tentar explicar as possíveis causas para a ação infligida contra a moral trabalhista, doutrinadores apontam algumas falhas de caráter, a exemplo do medo de perder seu posicionamento frente ao empregado, que demonstra ter mais capacidade e/ou qualificação para o cargo que seu chefe ocupa. Esta é uma provável candidata a quase que totalidade do número de ocorrências denunciadas pelas próprias vítimas no Ministério do Trabalho. Outra possível explicação seria a intimidação indireta dos demais funcionários, fazendo do funcionário alvejado um instrumento de condução do 'recado' ameaçador do chefe aos seus subalternos, dentre outras milhões de falsas justificativas que hoje figuram como assédio de ordem moral.

Não obstante existirem no ordenamento jurídico vertentes de previsão no ordenamento da figura do assédio moral, não se tipificou a conduta em tela na legislação penal pátria, deixando o Código Penal de prever uma das condutas mais humilhantes, ainda vigente no meio social.

Sabe-se, igualmente, que o Código Penal foi objeto de uma construção histórica, que alinhou valores morais e materiais do homem, frente à sua necessidade de manter um patamar mínimo de vida digna entre os demais na sociedade. Para que esses valores fossem expostos e tipificados no Código Penal, houve a necessidade, evidentemente, de valoração desses bens juridicamente protegidos, a exemplo da honra, da vida e da liberdade. Essa valoração decorre da utilização desses bens e da relevância com que estes são aplicados no contexto de vida de todos os que necessitem do amparo legal. É evidente, contudo, que a lei não pode prever toda e qualquer situação, protegendo indiscriminadamente os bens existentes: ela dará proteção aos bens juridicamente relevantes.

O trabalho do homem é seu meio idôneo de manutenção de dignidade e decoro. Se o trabalho dignifica o homem, conforme se diz, não se podem garantir os meios ao trabalho, através da CF/88, sem garantir a segurança moral neste mesmo ambiente. Se a lei trabalhista tratou de assegurar a previsão do assédio moral e, principalmente, se ela se ocupou de antever este assédio, detalhado na doutrina e na jurisprudência, não se entende o porque da não tipificação no Código Penal. A lei penal se ocupou de proteger, conforme mencionado, os bens mais relevantes para manutenção da vida social, da ordem e da moralidade humana. A honra é um bem juridicamente relevante; ela consta do Código Penal com ampla projeção. O trabalho é direito de todos, a CF/88 muito bem dispõe suas garantias no próprio Preâmbulo que, embora não seja um artigo, uma norma constitucional, representa um norte, um leme que direciona todos os artigos e emendas que possui a CF/88:

(...) Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (...) (grifo nosso, em parte do Preâmbulo).

O Estado Democrático deve definir suas metas e seu desempenho através do Congresso Nacional, procurando assegurar de forma absoluta o direito ao bem estar dentro dos limites territoriais (via de regra) no ambiente de trabalho. O Brasil é um país que necessita de estabilidade nas relações trabalhistas para que nada impeça seu desenvolvimento. Os níveis de desemprego estão alarmantes, não apenas em decorrência da má-qualificação dos candidatos aos postos de trabalho, realidade hoje apresentada com queda de frequência, devido à busca pela especialização do trabalhador, pelo aprimoramento da excelência do trabalho prestado, pela exigência do competitivo mercado de trabalho.

O desemprego de muitos brasileiros hoje decorre, também, dos meios fraudulentos empregados para classificação e aprovação dos empregados para o desempenho de suas funções. Tive conhecimento de um escritório de advocacia que “testa” advogados que pretendam o ingresso, fazendo-os trabalhar sob gritos e expedições de mandamentos coercitivos e ameaças, sem

que se pague, ao menos, a despesa de deslocamento, o vale-transporte, a refeição do dia. Com muita “sorte”, ao final de um período de um, dois meses, ele estaria empregado – essa era a promessa. Neste ínterim, o “candidato” gasta tempo, combustível (claro, ele deve ter veículo próprio), paciência para ouvir sermões desnecessários, enfim...um lamentável tratamento para que se tenha direito, quem sabe um dia, a um salário certamente indigno da profissão. Geralmente, esses “empregadores” não empregam: utilizam mão-de-obra gratuita e depois dispensam o advogado e, para isso, fazem do assédio moral uma arma poderosa, denegrindo as funções exercidas pelo advogado, menoscabando seu conhecimento. Vi também uma empresa que se julga praticamente familiar: emprega-se o filho de A, o primo de B e então se forma a infeliz “panelinha”, que isola do convívio os demais funcionários não-partícipes da conduta ilícita de constrangimento ilegal para com os demais.

Neste caso, um evento ainda mais grave: não apenas a pessoa que figurava como chefe era intransigente, mas arregimentava a sua prole que, em nome do chefe, decidia a vida e o horário de trabalho dos demais funcionários, mesmo estando no mesmo nível hierárquico de todos eles. Era a consolidação da sucursal do inferno, onde o assédio moral vinha de ordem vertical (da pessoa do chefe) e horizontal (um assédio horizontal por extensão familiar, veja que absurdo!). E neste caso, entendo que poder-se-ia visualizar o assédio mesmo sendo este proveniente de pessoa de mesma linha hierárquica, já que embora não exercesse qualquer função adicional perante os demais da casa, recebia da ‘chefe’ passaporte gratuito para administrar horários, servir de interlocutora dentre os demais funcionários, decidir entrada e saída de pessoal. Representava, portanto, a chefia, em todos os lugares em que ela fosse requisitada, já que, como os demais humanos, não gozava de onipresença. Estes são apenas dois episódios, diante de tantos outros que hoje se concretizam diuturnamente diante dos olhos da população, nas mais diversificados extratos da sociedade.

No exato momento em que você está lendo este artigo, pode ter certeza - uma pessoa já foi humilhada hoje no centro administrativo da sua cidade, dentro de um escritório ou de uma indústria, ou ainda, quem sabe, um pai de família tenha sido vítima de perseguição funcional dentro de um órgão público,

onde tenha se dedicado durante toda a vida ou, como é bastante comum, tenha sido desprezado pela cúpula desse órgão, por ter mais tempo de serviço que os demais de sua categoria ou tenha sido demitido sem justa causa (e para tanto será indenizado), mas materialmente reduzido a coisa alguma. É uma triste, porém efetiva realidade e não se pode ignorar a amplitude dessa grande inconveniência social. Se o empregador de empresa privada decide demitir sem justa causa, direito dele não querer o empregado em suas instalações, mas se o faz de maneira abusiva, tendendo a criar uma situação de vexame qualificado no ambiente, gerando comentários e alusões estapafúrdias perante os demais funcionários, e a lei é silente neste aspecto, então pode-se dizer que estamos diante da permissiva aplicação das penas em praça pública outrora permitida.

O bem assegurado é doravante a honra do ser humano, bem, quiçá, mais valioso que, muitas vezes, a própria vida. Denegrir a imagem e a honra do trabalhador, muitas vezes com o intuito próprio de fazer correção pública dos seus atos, ou apenas para humilhar ou se impor perante terceiros: este, sim, é o ato atípico mais horrendo na esfera social, surpreendentemente ainda não previsto na legislação penal. Trata-se de forma qualificada de menoscabo ao trabalhador, que afeta não apenas seu direito ao trabalho e ao exercício de suas funções, os quais lhe foram confiadas pela contratação lícita ou posse em cargo público, mas de usurpação do direito de manutenção de dignidade e de honra, bens tão valiosos para nossa Constituição Federal, tão necessários para o Código Penal e, não menos importante, bens salutares para a vida condigna no meio social que hoje ladeia o ordenamento jurídico vigente.

Torna-se indispensável a discussão sobre a inclusão do assédio moral no Código Penal, para que as relações de trabalho adquiram a estabilidade necessária para a harmoniosa evolução econômica do país, sem que seja recorrente a praxe de maltratar o trabalhador que tanto contribui para o desenvolvimento de toda conjuntura econômica brasileira.

---

(\*) Autora: Funcionária Pública do Estado de Pernambuco, Especialista em Ciências Criminais pela UFPE, Professora de Direito Processual Penal e Criminologia da Faculdade dos Guararapes e de Direito para Administração de

Empresas da Faculdade Joaquim Nabuco, formada pela AESO. E-Mail:  
walkyria\_1@hotmail.com