XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e seguridade social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Maria Aurea Baroni Cecato– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-037-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Trabalho. 3. Seguridade. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

GRUPO DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Editorial

A presente publicação é concebida como fonte de debates sobre os conteúdos das políticas e normas adotadas pelo ordenamento do trabalho e da seguridade social. Sem deixar de reconhecer o perigo de pretender petrificar o conhecimento, consideramos necessário e útil contar com uma coletânea que contenha e sintetize os aspectos principais da evolução histórica, das reflexões filosóficas e jurídicas que vem sendo abordadas por diferentes gerações na procura de uma organização social e política que permita assegurar a todos as condições de alcance do bem-estar e da dignidade.

É esse o sentido que se pretende ressaltar, assinalando que Direito não é um fim em si próprio, mas um mero instrumento elaborado pelo homem para a vida em sociedade, instrumento esse que deve ter um único objetivo: lograr o melhor desenvolvimento de todos e cada um dos seres humanos, tornando-se realidade o princípio da igualdade com liberdade num mundo mais solidário.

Por outro ângulo, vale o registro de que somos cientes de que o direito do trabalho e a seguridade social, assentados, ambos, nos direitos sociais, são fortemente impactados por questões ideológicas e políticas, suscitando controvérsias sobre temas de calorosas discussões. Portanto, buscamos trabalhar no sentido de transformar o encontro dos pesquisadores da área em oportunidade de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores.

Esperamos que esta coletânea resulte em acessível leitura, pois trata de temas que podem ser de interesse geral, não só para os estudiosos do Direito do Trabalho e da Seguridade da Social, mas também para outros profissionais ou atividades vinculadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse propósito, ela foi dividida cinco eixos temáticos, a saber: I - Intervenção estatal nas relações individuais do trabalho: II - Proteção à dignidade humana e novas pautas hermenêuticas no contexto do constitucionalismo contemporâneo; III - Proteção à integridade física e mental da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral; IV -

Impactos da Globalização: terceirização e flexibilização e o futuro das normas internacionais e finalmente V - Seguridade e Previdência social.

I - INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em atenção à intervenção do Estado nas Relações de Trabalho, não é recente a dialética entre os modelos negociado e legislado, expressões utilizadas pelo saudoso Amauri Mascaro Nascimento. Tendo em vista a matriz romano-germânica, o ordenamento jurídico brasileiro optou por adotar uma normatização detalhada das relações de trabalho (modelo legislado) no fito de estabelecer a proteção social do hipossuficiente, através do estabelecimento de direitos mínimos, que servem de patamar civilizatório para a negociação coletiva, que tem o papel suplementar de estabelecer normas autônomas provindas dos interlocutores sociais representantes dos empregados e empregadores. Nesse eixo:

O artigo intitulado A CRFB/88 E O PROBLEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: IDENTIFICANDO AS CONTRADIÇÕES POLÍTICO-JURÍDICAS DA INTERVENÇÃO ESTATAL NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO é de autoria de Luiz Felipe Monsores de Assumpção. Nele, o autor informa que no Brasil, a análise da produção regulatória e jurisprudencial, no que concerne à temática do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento dá conta de um processo de flexibilização das antigas referências principiológicas e normativas, inclusive aquelas positivadas na própria CLT.

Em DIÁLOGO DAS FONTES: A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL PREVISTO NO ARTIGO 421 DO CÓDIGO CIVIL NOS CONTRATOS DE TRABALHO, Jackson Passos Santos e Clarice Moraes Reis observam as concepções acerca do princípio da solidariedade social como fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito e seus reflexos na ordem infraconstitucional. Ao mesmo tempo, discorrem sobre o conceito de função social do contrato previsto no artigo 421 do Código Civil de 2002 e consideram, nesse contexto, os princípios da conservação dos contratos e da autonomia privada.

OS LIMITES JURÍDICOS FIXADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 103 DE 2000 PARA A INSTITUIÇÃO DO PISO SALARIAL ESTADUAL é o texto desenvolvido por Tacianny Mayara Silva Machado e Bruno Martins Torchia. Nele, os autores analisam os limites jurídicos do piso salarial estadual fixado em alguns Estados, em decorrência da outorga legislativa conferida pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 e previsão no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II - PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA E NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Em um viés consagrador de valores éticos da sociedade, a Constituição brasileira de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana à posição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo considerado, por grande parte da doutrina, como um supra princípio. Dessa forma, não fez outra coisa senão considerar que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Assim, toda ação do Estado e da sociedade deve se pautar na pessoa como um fim em si mesmo, em uma perspectiva kantiana, sob pena de ser considerada inconstitucional. Esse é o eixo em que se acham:

Abordando OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS E TEÓRICO-FILOSÓFICAS PARA SUA RECONFIGURAÇÃO, NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO, Juliana Teixeira Esteves e Fernanda Barreto Lira, descrevem como a teoria jurídico-trabalhista crítica problematiza e refuta o trabalho contraditoriamente livre /subordinado como objeto do direito do trabalho e a maneira como a luta reformista monopolizou os movimentos sindicais contemporâneos. Elas têm como ponto de partida as pautas hermenêuticas e os fundamentos teórico-filosóficos propostos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade no grupo de pesquisas Direito do Trabalho e teoria social crítica do PPGD/UFPE.

No texto PROFESSORES READAPTADOS: A BUSCA PELA IDENTIDADE, com o objetivo de investigar juridicamente os problemas vivenciados pelos professores que enfrentam a readaptação, Daniel Roxo de Paula Chiesse e Mariana Carolina Lemes analisam os direitos e situações cotidianas dessa parcela do professorado. A questão reveste-se de interesse, uma vez que a educação é reconhecida como meio de constituição da pessoa capaz, emancipada, confrontando-se o direito à educação com a própria noção de dignidade da pessoa humana.

SUPEREXPLORAÇÃO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NOS PAÍSES DEPENDENTES é o estudo empreendido por Naiara Andreoli Bittencourt. A autora utiliza, como categoria central de análise, a superexploração do trabalho a partir da localização geopolítica latino-americana no sistema-mundo e sua atualização com os impactos das novas morfologias do mundo do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo, em que predominam os postos de trabalho precarizados, informais, subcontratados, mal-remunerados e subalternizados.

Abordando O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NAS ATIVIDADES NÃO LUCRATIVAS, Dirceu Galdino Barbosa Duarte e Talissa Estefania Tomaz Tomiyoshi, considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações trabalhistas, tratam do conflito nascido entre o conceito de empregado doméstico trazido pelo art. 7º, a, da CLT e o apresentado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72 que divide a doutrina e a jurisprudência quanto à atuação desse tipo de empregado nas atividades econômicas não lucrativas.

José Washington Nascimento de Souza aborda o CRÉDITO TRABALHISTA: PRESCRIÇÃO E ATUALIZAÇÃO FERINDO A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, têm em conta que a Constituição da República Federativa do Brasil inclui, entre os direitos sociais, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar e, ao mesmo tempo, consideram que, em não havendo lei complementar regulando a matéria, o empregador encontra-se liberado de obrigação de pagamento de qualquer indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa-causa.

PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA FASE "PÓS-CONTRATUAL" DE EMPREGO é o estudo sobre o qual se debruça Christine De Sousa Veviani. O referido estudo converge para a aplicação da extensão da proteção da dignidade da pessoa do empregado na fase pós-contratual, sugerindo a condenação do contratante em indenização por dano extrapatrimonial em razão do mero atraso na disponibilização do quantum rescisório. O objetivo da proposta é de estabelecer medida preventiva, educativa e punitiva contra ilegalidades, em um momento de aparente liberdade, que, ao revés, contempla abusos de poder.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Emerson Albuquerque Resende examinam O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES AO MODELO BRASILEIRO. No referido estudo, considerando Os Estados Unidos da América como berço das ações afirmativas e detentores de complexo sistema jurídico de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autores destacam dispositivos legais, decisões da Suprema Corte, doutrina e dados estatísticos do aludido país, informando o processo inclusivo ali construído. O trabalho é resultado de uma pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais.

Adaumirton Dias Lourenço e Maria Aurea Baroni Cecato são os autores do texto intitulado PROTEÇÃO DOS CRÉDITOS LABORAIS: DISTINÇÕES RELEVANTES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR. Nessa

abordagem, os autores referidos consideram as naturezas jurídicas distintas dos dois princípios mencionados no título, além de outras diversidades entre eles existentes, malgrado as pretensões semelhantes de ambos. Têm como objetivo propor melhor adequação dos aludidos princípios para efeitos de aplicação dos mesmos, de grande relevância na proteção da dignidade do trabalhador.

III - PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Foi concebido um foco especial para o direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado, de terceira dimensão, diante do constante desrespeito, nas relações de trabalho, de ordem pública e privada, revelado pelo alto índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais de natureza física e emocional, de sorte a merecer um tratamento especial, máxime em vista dos princípios da prevenção e precaução, salvaguardando as futuras gerações. Encontram-se nesse eixo:

No artigo ADICIONAL NOTURNO E SAÚDE: UMA TESE PELA DIGNIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, Sérgio Saes e Leda Maria Messias da Silva demonstram que o labor noturno deve ser considerado um serviço extraordinário, posto que representa ônus excessivo ao obreiro, trazendo, conseqüências no contexto familiar, no convívio social, no psicológico, na saúde e, por fim, porque impacta diretamente na produção.

Em O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE EM JUÍZO: O CASO SHELL-BASF, Humberto Lima de Lucena Filho e Marcílio Toscano Franca Filho cuidam de analisar os detalhes de um dos casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho. O texto aborda cuidadosamente os fatos e a tramitação processual da ação judicial que tem como objeto os danos ambientais, sociais e coletivos do referido caso.

Maria Aparecida Alkimin apresenta UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, onde o objetivo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE é texto de autoria de André Gonçalves Zipperer. Partindo de casos práticos, o autor analisa a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, na sua modalidade ascendente, ou seja, aquele que parte de uma ou várias pessoas em condição de controle, subordinado uma pessoa em condição hierárquica superior.

Em A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, Nivea Corcino Locatelli Braga analisa o mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL AMBIENTAL COLETIVO CAUSADO NO ÂMBITO DO AMBIENTE DO TRABALHO é a denominação atribuída ao artigo de autoria de Celciane Malcher Pinto e Idelcleide Rodrigues Lima Cordeiro. As autoras buscam explanar o entendimento doutrinário e jurisprudencial do meio ambiente do trabalho, bem como aquele referente à modalidade de dano moral, dando conta de que existem decisões que reconhecem a ocorrência do dano referido em respeito ao princípio da reparação integral dos danos causados ao meio ambiente.

Mariana Gonçalves Gomes e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis abordam OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA, objetivando tratar da proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente no qual a empresa tem o dever de assegurar a saúde dos seus trabalhadores através da adoção de medidas adequadas de segurança e proteção.

O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O ESTRABISMO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE é o texto de autoria de Rodrigo Guilherme Tomaz e Zaiden Geraige Neto. Nele os autores consideram a saúde do trabalhador intrinsecamente ligada ao ambiente laboral. O estrabismo aludido no título refere-se ao fato de que o empregado, ao se reconhecer como titular de um adicional de insalubridade ou periculosidade, alimenta a falsa sensação de ter sua saúde protegida, imagina, em vão, tê-la juridicamente tutelada.

Sob o título A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ÀS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS, Fernanda Mesquita Serva e Marcela Andresa Semeghini Pereira, tratam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em especial aquele do trabalho, concluindo que, para a manutenção da ordem econômica e do trabalho digno, deve-

se considerar o Tripé da Sustentabilidade que destaca a interdependência de elementos econômicos, sociais e ambientais.

IV - IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS

A globalização, econômica em sua base, mas, por conseqüência, também social, política e cultural, produz nítidos impactos na vida em sociedade e, naturalmente, também no mundo jurídico. Tais reflexos se fazem, igualmente, e por óbvio, na seara dos direitos sociais. No âmbito destes, provavelmente de forma mais acentuada, são produzidos nas relações laborais. Dos impactos aludidos, conquanto não devam ser desconsiderados os de cunho positivo, devem ser destacados aqueles que se revelam como constritores de direitos e, nada infrequentemente, como redutores de condições de dignidade. Pode-se registrar, nesse quadrante, desde a retração do Estado diante do agigantamento do poder das grandes corporações, o que reduz a promoção e defesa de direitos sociais, até as repercussões na reorganização das empresas que visam às condições de competitividade no mercado. Os direitos sociais arrolados no artigo 6º da Constituição Federal são, todavia, direitos fundamentais e devem ser preservados. Com efeito, fazem parte dos direitos firmados em princípios que convergem para o princípio nuclear da Constituição Federal, qual seja, o da dignidade humana. Nesse eixo:

Ailsi Costa De Oliveira e Ivan Simões Garcia abordam A TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NOS CASOS DE INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, enfatizando o problema da responsabilidade entre empresas, mormente quando do inadimplemento das obrigações laborais e, notadamente, o caráter essencialmente precarizador da terceirização.

O estudo de Mariana Mara Moreira e Silva e Guilherme Tavares Fontes Mol, denominado TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL, considera que o surgimento da terceirização está alinhado à busca, pelas empresas, de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado.

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR é o texto de Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, onde os autores abordam a chamada flexibilização positiva, considerando que a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa humana.

O artigo de Rodrigo Lychowski trata de BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e tem em conta o fenômeno em duas entidades públicas, uma federal e a outra estadual, objetivando a análise da terceirização na seara pública, não apenas sob o ângulo teórico, mas também empírico. O texto tem, ainda, o intuito de considerar a convivência entre os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados, dentre outras questões pertinentes ao fenômeno da terceirização.

Kátia Cristine Oliveira Teles desenvolve o tema DIREITO AO DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS DE UM PAÍS GLOBALIZADO, analisando o impacto da globalização no desenvolvimento social, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho e à cidadania. Aborda, no plano geral, o direito ao desenvolvimento para depois traçar os aspectos principais de proteção ao trabalhador e os efeitos da globalização no mercado de trabalho.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL é o tema sobre o qual Antonio Gomes de Vasconcelos e Gabriela de Campos Sena realizam um estudo crítico e exploratório da flexibilização trabalhista com o intuito de demonstrar a incompatibilidade do referido instituto com as bases principiológicas traçadas pela Constituição. Demonstram, através desse estudo, que o desenvolvimento da economia deve estar necessariamente atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social, conforme o disposto no artigo 170 da Carta Maior.

Flávio Filgueiras Nunes e Laira Carone Rachid Domith desenvolvem um estudo sobre FLEXIBILIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS COMO FATO GERADOR DO AFROUXAMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES, com o objetivo é demonstrar que os efeitos deletérios da flexibilização e da intensificação laboral podem prejudicar de forma irreversível não apenas o trabalhador, mas todos que compõem o núcleo familiar no qual está inserido.

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A OIT E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO é o tema abraçado por José Soares Filho e Lucas Barbalho de Lima. Nele, a Organização Internacional do Trabalho que, nas últimas décadas, em decorrência da globalização, deixou de ocupar um papel protagonista na produção das fontes formais, é analisada sob a perspectiva do seu futuro.

Sob o título GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: A IMIGRAÇÃO DE TRABALHADORES E AS CONVENÇÕES nºs 19, 97 e 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ednelson Luiz Martins Minatti e Amanda

Tirapelli desenvolvem um estudo que se volta para a atuação da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento das normas internacionais. Nesse âmbito, consideram, notadamente, a preocupação da Organização no sentido de evitar a concorrência desleal que grupos empresariais passam a desenvolver na busca da efetivação do lucro.

V - SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Seguridade Social é assente em princípios dos quais destaca-se a universalidade, posto que garantidora da extensão de sua não limitação a categorias determinadas. É sobre essa base democrática que foram perfilhados objetivos para os quais se volta um sistema composto por ações integradas dos Poderes Púbicos e da sociedade constituindo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, conforme determinam os artigos 194 e seguintes da Constituição Federal. Este é o eixo em que se apresentam:

O estudo de Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto e Andre Studart Leitao, PROTEÇÃO SOCIAL, PLANEJAMENTO E COERÊNCIA: O EFEITO SANFONA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664/2014 versa sobre a importância de um planejamento cauteloso na instituição de um modelo seguro e sustentável de proteção social, de modo a prevenir retrações e descartes sociais inesperados que eventualmente podem caracterizar retrocesso social, mormente quando se observarem práticas estatais desalinhadas do propósito de economizar e reequilibrar as contas públicas.

A SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA E A POSSIBILIDADE DE PROTEÇÃO PARA AS PESSOAS QUE NECESSITAM DE AUXÍLIO PERMANENTE DE UM TERCEIRO é o texto elaborado por Zélia Luiza Pierdoná e Carlos Gustavo Moimaz Marques. O trabalho aborda a dependência, caracterizada como a hipótese em que uma pessoa necessita da atenção e auxílio de uma terceira pessoa para realizar as atividades básicas da vida diária e apontada por organismos internacionais como objeto de proteção social. Vale-se do sistema de proteção espanhol, como exemplo e considera a inclusão da referida dependência, no sistema de proteção social brasileiro.

Maria Áurea Baroni Cecato

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

UN ANÁLISIS DEL ACOSO MORAL A LA LUZ DE LA DEFINICIÓN PENAL Y LOS ACONTECIMIENTOS RELACIONADOS CON LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE TRABAJO

Maria Aparecida Alkimin

Resumo

O objetivo do presente artigo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal. Demonstrar-se-á que o assédio moral viola não apenas as regras e obrigações do contrato de trabalho, como também a dignidade e a personalidade do trabalhador, degradando o ambiente de trabalho, impondo por parte do Estado a tutela a bens jurídicos ligados à personalidade do trabalhador. Nesse sentido, o assédio moral viola a liberdade pessoal, a integridade física e psíquica, além da honra do trabalhador, demandando tutela trabalhista e civil e, muito embora não haja tipificação específica no Código Penal para a conduta assédio moral, não pairam dúvidas de que a conduta assediante se enquadra em vários tipos penais, descritos no Código Penal. Por fim, será demonstrado que o assédio moral, mesmo se manifestando através de condutas que se amoldam a certos tipos penais, não atribui ao juiz do trabalho a competência material para julgar causas de natureza penal oriundas da relação de trabalho, não obstante a elasticidade da competência material da Justiça do Trabalho atribuída pela EC n. 45/2004, sendo certo que ainda remanesce à Justiça Comum a competência para julgar crimes decorrentes da relação de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; dignidade e personalidade; proteção jurídica

Abstract/Resumen/Résumé

El propósito de este artículo es de la idea original del fenómeno bullying, que data de investigación de campo hacia atrás con los trabajadores y los estudios en el campo de la psicología del trabajo, para insertarlo en la ciencia del derecho, estableciendo los elementos característicos de acoso moral a los efectos del marco jurídico y normativo y la búsqueda posterior de la protección jurídica, incluso penal. Se demostrará que el acoso viola no sólo las reglas y obligaciones del contrato de trabajo, así como la dignidad y la personalidad del trabajador, degradando el ambiente de trabajo, la imposición por parte del Estado la autoridad para bienes jurídicos relacionados con la personalidad trabajador. En este sentido,

la intimidación viola la libertad personal, la integridad física y mental, más allá de honor del trabajador, el trabajo exigente y de protección civil, y aunque no existe una clasificación específica en el Código Penal para el bullying conducta, no se mantienen dudas de que la conducta de acoso encaja en varios delitos tipificados en el Código Penal. Por último, se muestra que la intimidación, incluso manifestándose a través de tuberías que amoldam determinados delitos, no da al juez la competencia material de trabajo para juzgar causas de penal que se derive de la relación laboral, a pesar de la elasticidad de jurisdicción del material Tribunales Laborales asignada por la CE n. 45/2004, dado que sigue siendo la jurisdicción o ordinaria tribunales para juzgar los crímenes derivados de la relación laboral.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Acoso moral en el trabajo; dignidad y personalidad; protección jurídica

1 Introdução

O assédio moral é uma mazela que macula as relações de trabalho, pois viola regras do contrato de trabalho no que tange à obrigação de caráter pessoal que é o respeito e consideração à pessoa do empregado, bem como a obrigação de proporcionar um ambiente do trabalho sadio e equilibrado, imune a agressões psíquicas lesivas à saúde física e psíquica do empregado.

A conduta assediante praticada no ambiente de trabalho também se configura como sendo um ato ilícito, haja vista que atenta à dignidade e personalidade do empregado, invadindo a seara da tutela civil, através de ações de responsabilidade civil, assim como, considerando a natureza de bens jurídicos ligados à pessoa do empregado tais como liberdade, honra, integridade psíquica etc, o assédio moral também poderá abranger a seara da tutela penal, desde que a conduta assediante encontre tipificação no Código Penal, conforme será demonstrado.

Com efeito, no Brasil o assédio moral não está tipificado no Código Penal, tal como ocorre com o assédio sexual (art. 216-A, CP), apenas há Projeto de Lei (PL n. 5.971/2001) que visa introduzir no Código Penal o crime de "coação moral no trabalho" através da inserção do art. 203-A.

O assédio moral, embora ainda imune a tutela específica no ordenamento jurídico brasileiro, encontra amparo em primeira ordem na Constituição Federal que primou pela dignidade da pessoa humana (art. 1º., III) como fundamento do Estado Democrático de Direito, em segundo plano na legislação infraconstitucional representada pela CLT (Consolidação das Lei do Trabalho) e pelo Código Civil/2002 que tutelam o trabalhador vitimado pelo assédio moral, quando, por exemplo, autoriza o art. 483 da CLT a rescisão indireta do contrato de trabalho em razão de ato lesivo à honra do trabalhador, tratamento com rigor excessivo, etc; e também a indenização civil por dano moral e material em razão da prática de ato ilícito intencional ou com previsibilidade de dano à pessoa.

Sem embargo da responsabilização trabalhista e civil pela prática da conduta assediante violadora da ordem jurídica, imperioso afirmar que o agente causador do dano à pessoa do trabalhador poderá ter a sua conduta tipificada pelo Código Penal Brasileiro quando, por exemplo, envolver constrangimento ilegal à pessoa do trabalhador, ameaça intencional visando causar um mal, ofensa à honra, haja vista que um dos objetivos da tutela penal é a proteção à pessoa e aos bens e valores jurídicos inerentes à pessoa humana, como a

vida, saúde, imagem, intimidade, privacidade, liberdade etc, cujos bens são indisponíveis e devem ser tutelados pelo Estado tanto na esfera trabalhista, como na esfera civil e na penal.

A tutela penal diante do assédio moral praticado na relação de trabalho, cujas condutas assediantes ressoem tipificação no Código Penal, não obstante a elasticidade da competência material da Justiça do Trabalho atribuída pela EC n. 45, não é da competência da Justiça do Trabalho e sim da Justiça Comum Estadual ou Federal, segundo entendimento esposado pelo STF (Supremo Tribunal Federal).

2 Elementos caracterizadores do assédio moral na relação de trabalho

O assédio moral, também conhecido como agressão psicológica ou moral e terrorismo psicológico, é um fenômeno onipresente nas relações de trabalho em todo o mundo, e que tem origem tanto nas relações interpessoais desrespeitosas no ambiente de trabalho, como também é fruto da moderna organização produtiva e do trabalho, imposta em razão da globalização econômica, onde o binômio competitividade e produtividade exige do trabalhador grande capacidade de resistência à pressão do cotidiano empresarial, além de exigir um perfil polivalente e multifuncional para a garantia da empregabilidade, tornando-se o ambiente de trabalho campo fértil para a gestão sob pressão e práticas de assédio moral.

O assédio moral, diretamente, atinge em cheio a dignidade e personalidade do trabalhador, pois expõe o trabalhador a situações constrangedoras, humilhantes e degradantes, vilipendiando a sua dignidade, já que atinge atributos ligados à sua personalidade, tais como honra, saúde, bem-estar físico, psíquico e social, e, indiretamente, contamina o meio ambiente laboral, pois torna o ambiente de trabalho degradante, desestabilizando as relações de trabalho que devem salvaguardar a integridade física e psíquica do trabalhador, individualmente considerado, bem como de toda a coletividade de trabalhadores, considerando-se o aspecto coletivo do meio ambiente do trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro não prevê tutela específica para o assédio moral, razão pela qual não há uma conceituação ou caracterização legal para o assédio moral[1], contudo, considerando que afeta a dignidade e personalidade do trabalhador, bem como é um risco em potencial para o meio ambiente do trabalho no que tange à preservação e manutenção da saúde psíquica do trabalhador, é um fenômeno de grande relevância jurídica, cuja conceituação e identificação está situada na área da psicologia do trabalho. Nesse

[1]Para o fenômeno assédio moral não há definição em lei, salvo nalguns Estados ou Municípios que houveram por bem definir e caracterizar o assédio moral no âmbito do serviço público, como por exemplo a Lei1163/2000 da cidade de Iracemápolis.

sentido, invoca-se a conceituação da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, uma das percussoras do estudo científico do assédio moral:

> Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.[2]

Essa conceituação oferece subsídios para o operador do direito estabelecer a caracterização jurídica e legal do assédio moral[3] à luz da ordem jurídica, visando a tipificação do fenômeno e as sanções pertinentes ao sujeito ativo do assédio moral. Portanto, esses são os elementos caracterizadores do assédio moral:

a)Sujeitos

O sujeito ativo ou o assediador é representado pela figura do empregador ou qualquer outro superior hierárquico (assédio moral vertical descendente); também pode ser o colega de serviço ou outro empregado igualmente subordinado (assédio moral horizontal) e também poderá figurar como sujeito ativo o subordinado em relação ao superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente).

O sujeito passivo (vítima/assediado) é o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

O sujeito ativo quando empregador ou superior hierárquico age com autoritarismo, excedendo o legítimo exercício do poder de controle e organização empresarial, violando o dever jurídico de respeito e consideração que deve nortear as relações trabalhistas, logo, desrespeita os limites do poder de direção na organização do trabalho, cujo limite é a dignidade e integridade psíquica do trabalhador. Quando o sujeito ativo é o colega de trabalho, age com espírito de competitividade, disputa, intenção de zombar, inveja etc.

Na subordinação empregatícia, o empregado se sujeita ao poder de direção e comando do empregador, contudo, embora esteja subordinado juridicamente ao empregador, "essa condição não lhe retira a dignidade e a condição de ser humano, razão pela qual o trabalhador deve ser respeitado e receber um tratamento de respeito e consideração."[4]

---

[2]**Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

[3] Marie-France Hirigoyen justifica a expressão "moral" asseverando que: "A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, so que se az e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas(...). Ob. cit., p. 15-16.

[4] ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2013, p. 44.

Contudo, para a caracterização do assédio moral não há necessidade de sujeição ao poder de direção do empregador, pois, conforme dito, a conduta assediante pode partir de um colega de serviço, e, nesse sentido, quando a organização do trabalho não proporciona relações interpessoais sadias e equilibradas tende a se tornar campo fértil para a prática assediante.

O sujeito passivo ou a vítima do assédio moral é a pessoa que é vexada, hostilizada, isolada, humilhada no ambiente de trabalho, cujas consequências para a vida e saúde da vítima são desastrosas, pois compromete o estado psíquico do trabalhador vitimado, sendo certo que a vítima tende a somatizar e manifestar mazelas físicas, comprometendo além da saúde psíquica, a saúde física, o que acaba gerando absenteísmo e afastamento das atividades laborativas em razão da incapacidade para o trabalho, sendo a depressão e o stress pós-traumático as doenças originárias do assédio moral, somadas a problemas de cefaleias, digestivos, transtorno do sono, do apetite etc, que anunciam as mazelas físicas do assédio moral e que comprometem a saúde integral do trabalhador.

b) Conduta abusiva reiterada e sistematizada

Por conduta abusiva caracterizadora do assédio moral, pode-se exemplificar como sendo comportamentos, palavras, atos, escritos, ofensivos à dignidade e personalidade do trabalhador, colocando-o em condições humilhantes e indignas, além de degradar o meio ambiente laboral, comprometendo a saúde física e psíquica do trabalhador e ameaçando o emprego.

Essa conduta degradante que tipifica o assédio moral pode se materializar através de: constrangimentos, humilhações, discriminações, tratamento com rigor excessivo, atribuições de tarefas degradante e humilhantes, isolamento, rebaixamento profissional, insinuações maldosas, brincadeiras humilhantes, violência verbal, deterioração proposital das condições de trabalho, ofensa à honra e à imagem etc.

Quanto à reiteração e sistematização, tem-se a considerar que uma conduta isolada que atinja a ética nas relações interpessoais e que ofenda a dignidade e personalidade do trabalhador ensejará o dano moral e não, necessariamente, o assédio moral.

Para caracterização do assédio moral o comportamento, gestos, palavras e atos direcionados contra o assediado e que visam desestabilizá-lo, afetando sua dignidade e direitos de personalidade, devem ser praticados de forma reiterada e sistemática. Em outras palavras, a caracterização do assédio moral requer a habitualidade na conduta e quanto mais

intensa e duradoura a situação de assédio moral, maiores serão os danos à vítima e consequente comprovação para efeitos de enquadramento jurídico-legal.

c) Consciência do agente

Por conduta assediante consciente, deve-se considerar a conduta intencional ou previsível, que gera, consequentemente, o ato ilícito. A conduta assediante, enquanto violadora do dever jurídico de respeito à dignidade e personalidade de outrem, é antijurídica e antissocial, logo, como conduta ilícita, ainda que o agente não tenha agido intencionalmente, ou seja, com dolo, violou o dever preexistente, com resultado previsível, ou seja, dano à saúde psíquica do trabalhador e degradação do ambiente do trabalho, agindo com culpa no sentido lato.[5]

Considerando o aspecto "consciência do agente", já se afirmou:

> Nesse diapasão para o Direito Brasileiro, basta que a conduta do assediante viole o ordenamento jurídico, seja penal, civil ou trabalhista, pouco importando para a responsabilização do agente se agiu com dolo ou culpa, se tinha ou não consciência do resultado danoso, nascendo da conduta antijurídica e do resultado danoso o dever de reparar o dano.[6]

Diante desses elementos caracterizadores do assédio moral, não pairam dúvidas no sentido de que a conduta assediante atinge em cheio atributos pessoais e morais do trabalhador, ferindo sua dignidade e seus direitos da personalidade, logo, é inafastável a tutela jurídica na órbita constitucional, civil, trabalhista e penal diante da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

3 As vertentes da tutela jurídica diante do assédio moral no trabalho

3.1 Tutela constitucional

Conforme discorrido alhures, o assédio moral constitui um fenômeno antissocial e antijurídico de grande relevância jurídica, pois atenta contra a dignidade e personalidade de outrem, e, consequentemente, viola o dever jurídico que impõe um "dever ser" para manutenção da ordem e da paz social.

A dignidade da pessoa humana é o fundamento primordial da República Federativa do Brasil e que embasa o Estado Democrático de Direito (art. 1º,III, CF/88) de cujo princípio-

---

[5] PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** 19. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000. v. I, p. 53.
[6] ALKIMIN, ob. cit., 2013, p. 53-54.

regra-valor erradia para todo o ordenamento jurídica proteção jurídica à pessoa humana, *in casu*, à pessoa humana do trabalhador.

A dignidade é atributo natural inerente a toda pessoa humana, trata-se a dignidade da pessoa humana de valor fundante de toda ordem jurídica interna e internacional, significando que toda pessoa humana somente terá dignidade se respeitada em seus direitos e atributos naturais, tais como liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, enfim, desde que seja respeitada e protegida em seus direitos da personalidade.

O reconhecimento e a concretização da dignidade da pessoa humana ocorre através da inserção na ordem jurídica dos direitos fundamentais, considerados extensão e salvaguarda da dignidade da pessoa humana, e, visando proteção aos direitos fundamentais ligados à natureza humana, a CF/88, em seu artigo 5º., inciso X prevê o direito de se exigir do violador a indenização por dano moral e material.

O direito ao trabalho ou o acesso ao emprego é direito social e fundamental do trabalhador, tratando-se de outro princípio estruturante do Estado Democrático de Direito ligado ao "valor social do trabalho" (art. 1º., IV, CF/88), cujo princípio estruturante se bifurca para a exaltar a ordem social com base no primado do trabalho (art. 193, CF/88), com a valorização do trabalho humano e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF/88) e a defesa do meio ambiente geral e do trabalho (art. 170, VI e art. 200, VIII, da CF/88), com a tutela social e constitucional à saúde do trabalhador (física e psíquica), através da "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança." (art. 7º., XXII, CF/88)

3.2 Tutela trabalhista

O assédio moral ocorrente no ambiente de trabalho caracteriza violação ao dever jurídico de respeito e consideração ao próximo, invadindo a seara da dignidade e personalidade da vítima, como também caracteriza grave violação contratual e infração às normas tutelares trabalhistas, que protegem a pessoa do empregado, inclusive, diante do aspecto personalíssimo da relação de emprego, logo, enseja contra a autor da conduta assediante a responsabilidade na seara trabalhista.

Com efeito, embora não haja tutela específica contra o assédio moral na legislação trabalhista, impõe-se uma interpretação e aplicação extensiva e sistemática das normas jurídicas preexistentes, e, diante disso, pode-se afirmar, com segurança, que a conduta

denominada assédio moral encontra respaldo na rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT e na demissão por justa causa, prevista no artigo 482 da CLT.

O empregado, vítima/sujeito passivo do assédio moral, poderá invocar a rescisão indireta com base na violação por parte do empregador ou de preposto seu das obrigações legais e contratuais que norteiam a relação empregatícia, dentre elas o dever de respeito à honra e dignidade, além da intimidade, do trabalhador; tratamento com rigor excessivo, sujeição o empregado a mal considerável (art. 483, “a”, “b”, “c” , “e” e “f”, da CLT), enfim, hipóteses de violação grave do contrato de trabalho que habilitam a rescisão indireta do contrato de trabalho com a indenização trabalhista pertinente ao caso.

Em relação ao superior hierárquico (preposto do empregador) ou colega de trabalho ou ainda subordinado em relação ao superior que praticam a conduta assediante, violam gravemente o contrato de trabalho, tornando insuportável a manutenção do vínculo trabalhista, logo, enseja ao praticante do assédio moral a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, cuja conduta faltosa poderá ser enquadrada no art. 482 da CLT e respectivas alíneas “b”, “j” e “k”, sem prejuízo de eventual ação regressiva por perdas e danos.

3.3 Tutela civil

Não paira dúvida de que o assédio moral viola a cláusula de boa-fé que norteia o contrato de trabalho, atinge os direitos da personalidade do empregado vitimado, engendrando, consequentemente, a responsabilidade civil pelo ato ilícito denominado assédio moral, sendo certo que o Código Civil no art. 186 combinado com o art. 927 estabelece que a conduta ilícita, violadora da ordem jurídica e que cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, fica obrigado à reparação por dano moral e dano material, quando o caso.

Pondera-se que o assédio moral é uma conduta ilícita e antijurídica que encontra enquadramento no Código Civil que tutela, além da personalidade da pessoa humana, a boa-fé contratual e a finalidade social do contrato de trabalho, prevendo o dever de indenizar, cuja natureza jurídica da indenização é de sanção de natureza civil, com caráter repressor e também de finalidade pedagógica, buscando o equilíbrio no valor do pagamento da indenização por parte do agente causador do ato ilícito e do recebimento por parte da vítima, a fim de não gerar empobrecimento de um lado e enriquecimento de outro.

O titular do dever de indenizar é o autor do ato ilícito, contudo, o Código Civil de 2002 contemplou a responsabilidade objetiva (responsabilidade sem culpa) do empregador em

razão do ato ilícito cometido por preposto seu, logo, o empregador responde pelo assédio moral praticado no âmbito empresarial (art. 932, III, do CC), cabendo-lhe o direito de regresso contra o empregado que cometeu o ato ilícito. (art. 934, CC).

4 Tutela jurídica de natureza penal e as controvérsias acerca da competência material da Justiça do Trabalho

Conforme visto, embora não haja tutela jurídico-legal específica para o enquadramento do assédio moral, como conduta antijurídica e culpável violadora da dignidade humana, encontra proteção no ordenamento jurídico, cuja interpretação e aplicação sistemática do ordenamento jurídico se faz imperiosa para o fim de enquadrar o assédio moral na proteção constitucional, trabalhista e civil, conforme apontado anteriormente.

Considerando que a conduta assediante não atinge a esfera individual da vítima apenas, pois viola as regras de bem-viver, de respeito e consideração ao próximo, além de contaminar o meio ambiente do trabalho, desestabilizando a organização produtiva e do trabalho, fere também bens e valores de natureza penal e de ordem pública, logo, impõe a intervenção do Estado, inclusive à guisa da tutela penal, conforme o tipo de conduta praticada.

Contudo, é uma heresia jurídica impor a tipificação específica na esfera penal para o assédio moral, haja vista que para o assédio moral ser erigido à categoria de crime, deve representar um fato humano e social, impregnado de antijuricidade e de culpabilidade, tipificado na lei penal, posto que a reserva legal compõe o Estado Democrático de Direito como direito e garantia fundamental, logo, conforme disposto no art. 5º., XXXIX da CF/88 "não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal" (*nulla poena, sine legis)*

Considerando que o assédio moral fere profundamente atributos personalíssimos do trabalhador, prejudicando sua saúde física e mental e até mesmo excluindo-o do pleno emprego, retirando o valor social do trabalho e o aspecto da dignificação da pessoa humana pelo trabalho, não obstante a repressão de natureza civil e trabalhista, a repressão penal consolidaria o sistema de proteção à vítima do assédio moral, haja vista que a sanção de natureza penal tem caráter repressor da conduta antijurídica e antissocial, bem como um aspecto pedagógico visando restabelecer o equilíbrio das relações trabalhistas e a paz social.

O *jus puniendi* por parte do Estado é exercido em prol da sociedade, pois é uma questão de justiça social punir o autor da lesão a bem jurídico ligado à vida, ao patrimônio, à integridade, enfim, à paz social e ao convívio harmônico em todas as esferas da vida social. Nesse sentido, o direito penal se presta para a defesa do homem-cidadão e de toda a

sociedade, ou seja, é um instrumento de repressão social para proteção da pessoa individualmente e de toda a sociedade, visando o estabelecimento do equilíbrio nas relações sociais e a manutenção da paz social.

A finalidade axiológica da pena para o Direito Penal é estabelecer um "dever ser" e não um "ser", ou seja, é uma forma legítima de se tolher a liberdade individual em prol do bem jurídico de valor maior, competido ao Estado um dever de prestação para tutelar direitos subjetivos, e certo que ligados à pessoa humana.[7]

Na verdade, estabelecer a tipificação penal para o assédio moral é admitir a existência de mais uma categoria de Direito Penal Especial, ou seja, o Direito Penal do Trabalho, que imputaria uma sanção penal ao pseudo "crime de assédio moral" que se configura conduta antijurídica que fere a honra, a liberdade individual, a privacidade, a integridade psíquica, com dano efetivo à vítima e com projeção não apenas na organização do trabalho, mas em toda a sociedade, haja vista que ofende bens ligados à dignidade da pessoa humana.

Embora a conduta assediante não esteja catalogada de forma específica no Código Penal[8], ou seja, o ordenamento jurídico penal brasileiro não contemplou como ilícito penal a figura do assédio moral, contudo, há práticas assediantes que encontram tipificação no Código Penal sob outra roupagem, como por exemplo, "crimes contra a honra (CP, arts. 139 e 140); "crime de periclitação da vida e da saúde" (art. 136,CP); "crimes contra a liberdade individual" (art. 146, CP).

Na verdade, certas ações e condutas assediantes estarão em consonância com o Direito Penal e encontrarão enquadramento nos tipos penais do Código Penal acima descritos e não no assédio moral, propriamente dito, até porque o fenômeno não tem amparo legislativo

---

[7] **Aspectos Penais Relevantes do Assédio Moral.** In: **Direito Penal do Trabalho-Reflexões atuais: "Cabe a pena onde se ganha o pão?"**. BARACAT, Eduardo Milléo; FELICIANO, Guilherme Guimarães (orgs.). Prefácio de Fernando Capez. São Paulo: LTr, 2014, p. 78.

[8] Cita-se alguns projetos de lei que visam a tipificação criminal do assédio moral: Projeto de Lei Federal 4.742/01, que introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro.

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Projeto de Lei Federal 5.971/01, introduz no Código Penal Brasileiro o crime de "Coação Moral no Ambiente de Trabalho", através do art. 203-A, com a seguinte redação:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

específico. Logo, se o assédio moral ainda não é criminalizado, o que está por detrás do assédio moral pode encontrar tipificação no Código Penal, através de uma das figuras penais abaixo articuladas.

4.1Condutas caracterizadoras do assédio moral tipificadas pelo Código Penal

Muito embora o assédio moral represente uma conduta comissiva ou omissiva, culpável ou dolosa, que produz um resultado jurídico penalmente relevante, concretizando a lesão ou colocando em perigo ou ameaça de lesão bem jurídico[9], não há, conforme amplamente ressaltado alhures, tipificação penal específica para essa mazela que ocorre nas relações laborais e ofende bem jurídico individual e de interesse coletivo para fins de tutela Estatal.

Nesse sentido, a conduta dirigida no sentido de humilhar, vexar, vilipendiar o ser e o sentir do outro, para engendrar a aplicação da sanção penal capitulada pelo Direito Penal, deve constituir um fato típico, antijurídico e culpável. Segundo Damásio Evangelista de Jesus, "fato típico é o comportamento humano (positivo ou negativo) que provoca um resultado (em regra) e é previsto na lei penal como infração"[10] e continua afirmando que "antijuricidade é a relação de contrariedade entre o fato típico e o ordenamento jurídico"[11] e por fim identifica a culpabilidade como sendo a "reprovação da ordem jurídica em face de estar ligado o homem a um fato típico e antijurídico".[12]

Em matéria de culpabilidade, a doutrina a caracteriza como sendo uma conduta comissiva ou omissiva produzida com dolo ou culpa, onde o dolo se manifesta pela intenção deliberada de praticar a conduta definida como crime; sendo abrangido pelos seguintes elementos: "a) consciência da conduta e do resultado; b) consciência da relação causal objetiva entre a conduta e o resultado; c) vontade de realizar a conduta e produzir o resultado."[13]

---

[9] GOMES, Luiz Flávio**. Norma e bem jurídico no direito penal: normas penais primárias e secundárias, normas valorativas e imperativas, introdução ao princípio da ofensividade, lineamentos da teoria constitucional do fato punível, teoria do bem jurídico-penal, o bem jurídico protegido nas falsidades documentais.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002 (Série as ciências criminais no século XXI: v. 5), p. 34.
[10] **Direito Penal: parte especial, volume 2**.28. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 154.
[11] JESUS, ob. cit., 2005, p.155.
[12] JESUS, ob. cit.,2005, p. 155.
[13] JESUS, ob. cit., 2005, p. 289.

O dolo pode ser direto, quando o sujeito ativo visa, mira determinado resultado e age para tal intento ou dolo indireto, quando o sujeito ativo embora não querendo o resultado, age aceitando e assumindo o risco de produzir o resultado danoso à vítima.

A conduta, no caso do assédio moral, por exemplo, será considerada culposa quando há inobservância ao poder de diligência por imprudência, negligência ou imperícia, existindo, partindo do homem médio, a previsibilidade do resultado danoso à vítima e o sujeito ativo não adotou comportamento diverso para evitar o dano ao sujeito passivo (previsibilidade objetiva).

Assim exposto, a conduta assediante somente poderá receber imputação penal uma vez encerrando a conduta os elementos caracterizadores do crime (fato típico, antijurídico e culpável), sem prejuízo do nexo de causalidade entre a conduta de efeito assediante e o dano físico, psíquico, à honra, à liberdade, à autodeterminação da vítima etc. Por outro lado, conforme já afirmou em outra passagem:

> A conduta assediante deve estar tipificada no Código Penal e atentar ao princípio da ofensividade (*nullum crimen sine iniuria)* do bem jurídico ofendido; logo, dever-se-á atentar ao princípio da significância para efeito de imputação da condenação penal, ou seja, não é qualquer fato antijurídico no ambiente de trabalho que caracterizará crime tipificado no Código Penal e que engendrará a respectiva sanção penal.[14]

Destacam-se no ambiente de trabalho condutas assediantes que encontram tipificação no Código Penal, dentre elas, as condutas que configuram "crimes contra a liberdade pessoal e contra a pessoa", como por exemplo o constrangimento ilegal e a ameaça, além dos crimes contra a honra.

De acordo com o art. 146 do Código Penal, configura o crime de constrangimento ilegal: "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." Assim como, prevê o Código Penal no seu art. 147 o crime de ameaça com o seguinte enunciado. "Ameaçar alguém por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave."

Não pairam dúvidas de que no ambiente do trabalho o empregador ou preposto seu poderá dirigir contra a pessoa do trabalhador, através de violência física ou de violência psíquica ações assediantes visando constranger, humilhar, vexar, excluir o trabalhador, violando direito natural e garantia fundamental que é a liberdade individual que envolve a liberdade de agir e de autodeterminar-se na vida pessoal e na vida laboral.

---

[14] ALKIMIN,ob.cit., 2014, p. 79.

Para Mirabete, “consuma-se o crime quando a vítima, submetida, toma o comportamento a que foi obrigada, fazendo o que não desejava ou não fazendo o que queria. É possível a tentativa, que ocorre quando o ofendido não cede à vontade do agente apesar da violência ou ameaça (RT 651/267).[15]

O crime de ameaça poderá se materializar através de gestos, palavras, escritos, *e-mails* etc dirigidos contra a pessoa do trabalhador, tolhendo-lhe a liberdade psíquica e inibindo sua capacidade de autodeterminação, provocando mal injusto e grave ao trabalhador e até mesmo à coletividade de trabalhadores, quando a conduta é dirigida para atingir a coletividade, gerando, inclusive, aquilo que se denomina de assédio moral coletivo.

Segundo Damásio E. de Jesus, ameaçar significa intimidar, amedrontar, “anunciar à vítima a prática de mal injusto e grave, consistente num dano físico, econômico ou moral”[16]. No âmbito da relação de trabalho, “tal conduta estará tipificada quando o empregador ou outro superior hierárquico ou até mesmo colega de trabalho constrange e obriga a vítima a determinada conduta sob constante ameaça de divulgação de segredo, questões pessoais e familiares e até mesmo dirige palavras de ameaça de violência física, demissão e prejuízos de ordem econômica etc.”[17]

Na seara do crime contra a pessoa, a conduta assediante poderá ser tipificada como crime contra a honra, cujo crime ofende atributos ligados a aspectos íntimos e reservados da pessoa, ou seja, viola a integridade moral do outro, logo, atinge os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana. Trata-se a honra de um complexo de atributos e valores morais ligados à projeção social e autoestima pessoal, valores esses inerentes à pessoa humana.

Os crimes contra a honra se classificam em calúnia (art. 138,CP), difamação(art. 139, CP e injúria, art. 140 do CP). Calúnia é a imputação falsa de fato definido na lei como crime. Difamação é a imputação de fato ofensivo à reputação da vítima, ao passo que injúria é a ofensa à dignidade e ao decoro de outrem; distinguindo-se da difamação já que nesta, diferentemente da injúria, não se imputa fato determinado, mas vago ou características negativas da vítima. Injúria e difamação são tipos penais distintos, pois na injúria não se imputa fato determinado.[18]

---

[15] MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal.** 24.ed.-2 reimpr.- São Paulo: Atlas, 2006, p. 158.
[16] JESUS, ob.cit, 2005, p. 250.
[17] ALKIMIN,ob. cit., 2014, p. 80.
[18]ALKIMIN, ob.cit., 2014, p.81.

No ambiente de trabalho, a conduta assediante poderá atingir tanto a honra subjetiva do trabalhador, ou seja, o apreço, o sentimento e valor próprio (autoestima), como por exemplo, chamar o trabalhador de incompetente, improdutivo etc, como a honra objetiva, a qual se refere ao sentimento de respeito e projeção da pessoa no meio social, envolvendo, portanto, juízo de valor realizado por terceiro, dirigindo ao trabalhador ofensas como acusação de furto, falsificação de documentos etc.[19]

O assédio discriminatório poderá configurar o crime de injúria e, nesse sentido já se afirmou:

> O assédio discriminatório em razão de sexo, raça, cor, etnia, religião ou origem através de escritos ou palavras racistas, pejorativas e que denegrem a pessoa do trabalhador contraria a ordem jurídica constitucional que estabelece a igualdade entre todos (art. 5º. da CF/88), a Convenção da OIT n. 111 que veda a discriminação em matéria de emprego e profissão e, considerando que a discriminação ofende a honra subjetiva e objetiva do trabalhador, incidirá o sujeito ativo do crime na prática da "injúria por preconceito", cujo crime é qualificado, com pena de reclusão de um a três anos e multa, "se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem" (§ 3º. do art. 140 do CP).[20]

Verifica-se, dessa forma, que o assédio moral na relação de trabalho, é capaz de violar bem jurídico personalíssimo tutelado não apenas pelo Direito Civil e pelo Direito do Trabalho, como também é capaz de atingir bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal, e, nesse sentido, a proteção penal através do *jus puniendi* por parte do Estado é medida que se impõe visando garantir não somente a proteção individual ao trabalhador, como também a proteção à coletividade de trabalhadores, já que o assédio moral contamina todo o ambiente de trabalho, e a proteção à toda a sociedade, pois a penalização do visa reprimir o crime e educar para o respeito e consideração ao próximo e para o convívio pacífico na sociedade.

4.2 O enquadramento penal e a competência em razão da matéria

Não obstante a celeuma que surgiu com a edição da EC n. 45/2004 em torno da competência material da Justiça do Trabalho para julgar os conflitos resultantes da relação de trabalho, dentre eles, alguns doutrinadores inseriram os de natureza penal, a matéria parece que se encontra pacificada com a decisão do STF na ADI-MC 3684/DF (Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade, Rel. Min. Cezar Peluso, julg. 1º./2/2007, Tribunal Pleno, DJ

[19] ALKIMIN, ob.cit., 2014, p.81.
[20] ALKIMIN, ob.cit., 2014, p.82-83.

3/8/2007), que conclui pela não atribuição à Justiça do Trabalho de competência para o julgamento de ações de natureza penal.

Entretanto, deve-se ponderar que a criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho poderá reascender as discussões e gerar revisão desse posicionamento, pois é cediço que o juiz do trabalho possui maior capacidade técnica para identificar e solucionar os conflitos oriundos da relação de trabalho, não importando esse argumento, contudo, que a competência criminal em matéria de assédio moral seja transferida, necessariamente, para a Justiça do Trabalho.

A EC n. 45/2004 alterou o artigo 114 da CF para abranger a competência material da Justiça do Trabalho, nos seguintes termos:

> ***Art. 114****. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:*
>
> *I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*
>
> *II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;*
>
> *III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;*
>
> *IV – os mandados de segurança,* ***habeas corpus*** *e* ***habeas data****, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*
>
> *V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;*
>
> *VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*
>
> *VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;*
>
> *VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a" , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;*
>
> ***IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.***(n.g.)

Sem embargo do entendimento esposado pela Suprema Corte de Justiça, salta aos olhos que a intenção do legislador ao fazer constar expressamente no final do artigo 114 da CF/88 que a competência da JT abrange **"outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho",** ficou explícito que o juiz do trabalho tem competência para julgar violação às regras contratuais que afetem a dignidade e a personalidade do trabalhador, como é o caso do assédio moral no ambiente do trabalho, cuja conduta assediante pode muito bem encontrar

tipificação em um dos tipos penais acima descritos ("crimes contra a pessoa"; crimes contra a liberdade pessoal"), logo, o juiz do trabalho solucionaria a lide de forma integral, concedendo à pessoa do trabalhador tutela jurídica na esfera trabalhista, civil e penal.

Além disso, o julgamento pela Justiça do Trabalho de crimes, notadamente, contra a pessoa do trabalhador, atribuiria um maior fortalecimento e respeitabilidade à Justiça do Trabalho, ramo especializado do Poder Judiciário, e completa afirmando que os crimes ligados "à seara trabalhista e que o julgamento, pelo judiciário trabalhista, impulsionará maior cumprimento da legislação trabalhista e efetividade do Direito do Trabalho."[21]

Na linha da amplitude da competência material da Justiça do Trabalho, forte corrente doutrinária, interpretando os incisos I e IX do art. 114 da CF, sustenta a competência da Justiça do Trabalho para ações de natureza penal que envolvam a relação de trabalho no fato constitutivo da conduta criminosa, cuja relação de trabalho é o elemento constitutivo do tipo penal, logo, à Justiça do Trabalho competiria julgar os "crimes contra a organização do trabalho" (CP, arts. 197 a 207); "crime de redução à condição análoga a de escravo" (CP, art. 149); "assédio sexual" (CP, art.????), as condutas abusivas e criminosas durante o movimento grevista (art. 15, Lei n. 7783/89) e crimes contra a organização da Justiça do Trabalho, tornando-se eixo central para atribuição da competência penal à Justiça do Trabalho não apenas as pessoas que estão envolvidas na relação de trabalho, como também a própria "relação jurídica de trabalho".[22]

Essa corrente, também sustenta que a competência da Justiça Federal, nos termos do art. 109, VI, da CF, estaria afeta ao julgamento dos crimes contra a organização do trabalho que afetem interesses e direitos da coletividade.[23] Diversamente, Schiavi sustenta que o art. 114 da CF não tem força para revogar o art. 109, VI da CF que atribui competência à Justiça Federal para os crimes contra a organização do trabalho, pois "quando a Constituição fixa a competência penal de forma expressa de um determinado órgão jurisdicional, como a Justiça Federal, a competência criminal dos demais órgãos é residual."[24]

É fato que nem todas as vozes soam dessa maneira, imperando fortes argumentos jurídicos para o não reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho em matéria penal. Inclusive quando o juiz do trabalho julga Habeas Corpus contra ato ou omissão surgidos no curso do processo, o faz visando zelar pela dignidade do processo e cumprimento da lei para que

---

[21] SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 7.ed. São Paulo: RT, 2014,p. 259.
[22] SCHIAVI, ob.cit., p. 258-259.
[23] MELHADO, Reginaldo. **Competência da Justiça do Trabalho.** In: **Curso de Processo do Trabalho.** Luciano Athayde Chaves (org.). São Paulo: LTr, 2009, p. 202.
[24] SCHIAVI, ob.cit., p. 260.

o processo atinja os fins perseguidos, sendo certo que o Habeas Corpus tem natureza jurídica de remédio constitucional que visa tutela à liberdade contra abuso ou ato ilegal da autoridade pública e não ação penal propriamente dita.[25]

Na verdade, atribuir competência à Justiça do Trabalho para ações de natureza penal, tanto na defesa do interesse individual do trabalhador como na defesa do direito da coletividade de trabalhadores, não é questão de fácil solução, posto que a competência penal da Justiça do Trabalho subentende-se, em tese, conflito oriundo da relação de trabalho envolvendo empregado e empregador, contudo, os crimes contra a organização do trabalho, administração da justiça, assédio sexual, redução à condição análoga a de escravo e outros que eventualmente sejam fixados por lei, terão como sujeito passivo imediato o trabalhador, titular do direito objetivo violado, mas o Estado como sujeito passivo mediato, o qual detém o *jus puniendi*.

Para Schiavi, a Justiça do Trabalho não tem competência para as ações criminais, destacando que:

> (...) seu foco é o acesso do trabalhador à Justiça e a garantia dos direitos fundamentais para a dignidade da pessoa do trabalhador e dos valores sociais do trabalho. Acreditamos que não é missão institucional da Justiça Trabalhista propiciar que o Estado ingresse com ações criminais para exercer o seu poder punitivo, porquanto, a ação criminal tem como partes o Estado (ativa) e uma pessoa física no polo passivo (réu).[26]

Ademais, como bem observa Reginaldo Melhado, a ordem jurídica constitucional brasileira consagrou o princípio do juízo natural me matéria penal, atribuindo a competência material para o julgador da Justiça Comum, tanto no âmbito Estadual como Federal, sendo certo que a atribuição da competência penal para os demais órgãos da Justiça deve constar expressamente no texto constitucional.[27]

Diante dessas premissas, urge argumentar que, em relação aos crimes que ocorrem no mundo do trabalho e que estão tipificados no Código Penal, assim como, mesmo que o assédio moral encontre no futuro tipificação criminal, a competência da Justiça do Trabalho, num e noutro caso, encontra resistência na Suprema Corte (STF) que buscou pacificar essa celeuma ao decidir que a EC n. 45/2004 "não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais."[28] Entende o STF que matéria penal só pode ser transferida para a competência material da Justiça do Trabalho por meio de Emenda Constitucional.

---

[25] SCHIAVI, ob. cit., p. 260.
[26] SCHIAVI, ob. cit., p. 260.
[27] Ob. cit., p. 202-203.
[28] STF, ADI-ME 3684/DF, Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 1/2/2007, pelo Tribunal Pleno, publicado no DJ de 3/8/2007.

5 Conclusão

À guisa de conclusão, pode-se asseverar que o ordenamento jurídico brasileiro confere ampla proteção jurídica ao trabalhador vitimado pelo assédio moral nas relações de trabalho, pois não poderia ser diferente, e isso em razão de o Brasil integrar como Estado-Parte a ONU (Organização das Nações Unidas), e, assim sendo, tornar-se signatário dos documentos internacionais de proteção à pessoa humana, inclusive, no âmbito das relações de trabalho, ratificando as Convenções e Recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que tutelam condições dignas de trabalho e de preservação da saúde do trabalhador, atentando-se ao princípio maior que é a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o trabalhador assediado, poderá invocar a CLT para rescindir indiretamente o contrato de trabalho, reclamando a indenização trabalhista pertinente à rescisão injusta, assim como, considerando que o assédio moral atinge os direitos da personalidade, invocará a tutela de natureza civil através da indenização por perdas e danos.

Mas, sem embargo da tutela trabalhista e civil, demonstrou-se que o assédio moral viola bem jurídico de natureza pessoal, tutelado pelo Direito Penal, quando o agente assediador ofende a honra do trabalhador no ambiente de trabalho, pratica condutas assediantes que se enquadram nos crimes de ameaça e constrangimento ilegal, por exemplo.

Por outro lado, o assédio moral embora envolva lesão a bens jurídicos tutelados por normas de natureza penal, ainda não encontra amparo específico no Código Penal, logo, não há crime sem lei anterior que o defina, portanto, não há no ordenamento jurídico penal crime de assédio moral.

Ainda que o legislador penalista insira o assédio moral no Código Penal estabelecendo uma tipificação penal específica para essa conduta, segundo o entendimento do STF, anteriormente referido, não competirá ao juiz do trabalho apreciar, no âmbito penal, as causas envolvendo o assédio moral. E se não pode o menos, certamente não poderá o mais, que é apreciar as causas envolvendo assédio moral que encontrem tipificação no Código Penal, especificadamente, nos crimes contra a pessoa e contra a liberdade pessoal.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2013.

_____. **Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador.** Curitiba: Juruá, 2009.

_____. **Aspectos Penais Relevantes do Assédio Moral.** In: **Direito Penal do Trabalho-Reflexões atuais: "Cabe a pena onde se ganha o pão?"**. BARACAT, Eduardo Milléo; FELICIANO, Guilherme Guimarães (orgs.). Prefácio de Fernando Capez. São Paulo: LTr, 2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. Direitos de personalidade do trabalhador e os limites da autonomia privada do empregador: intimidade e privacidade do trabalhador. IN: Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: Bouteux, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2000.

GOMES, Luiz Flávio**. Norma e bem jurídico no direito penal: normas penais primárias e secundárias, normas valorativas e imperativas, introdução ao princípio da ofensividade, lineamentos da teoria constitucional do fato punível, teoria do bem jurídico-penal, o bem jurídico protegido nas falsidades documentais.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002 (Série as ciências criminais no século XXI: v. 5)

HIRIGOYEN. Marie-France. **Mau-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral.** Trad. Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

JESUS, Damásio Evangelista de. **Direito Penal – Parte Geral**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. v. 1.

_____. **Direito Penal: parte especial, volume 2**.28. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005.

MELHADO, Reginaldo. **Competência da Justiça do Trabalho.** In: **Curso de Processo do Trabalho.** Luciano Athayde Chaves (org.). São Paulo: LTr, 2009.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal.** 24.ed.-2 reimpr.- São Paulo: Atlas, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 7.ed. São Paulo: RT, 2014.

SIQUEIRA NETO, Galdino. **Tratado de Direito Penal**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1947. t. III – Parte Especial.