

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

LANDIAL MOREIRA JÚNIOR

**VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o
bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção**

Porto Alegre

2018

LANDIAL MOREIRA JÚNIOR

**VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o
bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2018

LANDIAL MOREIRA JÚNIOR

**VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o
bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 10 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto
Orientadora

Professor Doutor Antônio Gomes de Vasconcelos
Examinador

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Examinador

Professora Doutora Sheila Stolz
Examinador

Professora Doutora Fernanda Frizzo Bragatto
Examinador

À minha família, Landial Moreira, Kátia e
Ingrid.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer a minha orientadora, Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto, pela confiança depositada, me dando a oportunidade de realizar o meu mestrado na área que tanto me encanta, Direito do Trabalho, nesta renomada universidade federal. Por todo o apoio, paciência, conselhos, estímulo ao crescimento intelectual, pessoal e ao tempo dedicado.

À minha família, que sempre me apoia nos desafios que me proponho, em especial aos meus pais, pois sem eles jamais conseguiria deixar a minha carreira profissional em Belo Horizonte/MG para me aventurar sozinho nos estudos em Porto Alegre/RS.

Agradeço veementemente ao Professor Doutor Antônio Gomes de Vasconcelos, que tive a honra de conhecê-lo na titularidade da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, sendo seu assistente/datilógrafo de audiências, que tanto me ensinou e me introduziu ao mundo da pesquisa acadêmica ao me convidar para participar do Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça (PRUNART) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Não posso deixar de consignar meu eterno agradecimento ao meu colega de mestrado Goddman Andrade Santos, que foi o grande responsável por me fazer chegar aqui, me auxiliando com a matrícula e documentação para a obtenção da bolsa CAPES ante a distância que me impedia de comparecer a Porto Alegre com tanta frequência, bem como todo o apoio e conselhos nos momentos de dificuldade.

Ao meu amigo Giann Carlo Silva Medeiros, que me recebeu em sua casa no Centro Histórico de Porto Alegre, me ajudando muito, e em tudo, nessa mudança radical em minha vida.

À Sarah Campos e ao seu marido, Joelson Costa Dias, por todo o apoio e incentivo ao ingresso no Mestrado Acadêmico.

À estimada Doutora Tânia Regina Silva Reckziegel, que por meio de sua palestra proferida no 2º Congresso Nacional de Direito do Trabalho, realizada em 2015 na Pontifícia Universidade Católica de Curitiba/PR, me cativou com o avanço jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de modo a me instigar a seguir com os estudos no Rio Grande do Sul.

Ao Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles pelos conhecimentos transmitidos em suas aulas e aos conselhos repassados, que foram de grande valia para a conclusão deste trabalho.

Às Professoras Doutoradas Sheila Stolz e Fernanda Frizzo Bragatto, pelas sugestões dadas na banca de qualificação.

Aos amigos advogados e advogadas do jurídico do SindRede/BH, por todo o auxílio.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), dos quais tive a honra de ter sido aluno.

Aos funcionários da secretaria do PPGD da UFRGS pela assistência fornecida.

Impossível citar todos aqueles amigos e colegas que de alguma forma participaram dessa fase da minha vida, mas deixo aqui o meu muito obrigado a todos vocês.

Por último, mas não menos importante, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo auxílio financeiro, pois, sem a bolsa, certamente esse caminho seria muito mais árduo, quiçá impossível.

*“Minha vida é andar por este país
Pra ver se um dia descanso feliz
Guardando as recordações
Das terras onde passei
Andando pelos sertões
E dos amigos que lá deixei”.*

Luiz Gonzaga

RESUMO

O *bullying*/assédio moral é estudado desde os anos 80, com o médico e pesquisador na área de psicologia no trabalho, Heinz Leymann. Contudo, esse tema só veio a ganhar destaque no cenário nacional nos últimos anos, principalmente com a promulgação da Lei Federal n. 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). Referida legislação veio a definir o que é o *bullying*, constituindo como um dos seus objetivos, prevenção e combate a prática da intimidação sistemática (*bullying*) em toda a sociedade. Com o crescente número de ajuizamento de reclamações trabalhistas pleiteando compensação por danos morais em face da ocorrência de assédio moral no ambiente laboral, forçoso concluir que há algo de errado dentro das organizações. Ante isso, iremos aprofundar o estudo do psicoterror para compreender melhor esse fenômeno, bem como averiguar os meios de prevenção, pesquisando se o *compliance* poderia ser uma ferramenta exitosa, e a reparação do dano ocasionado. Ao final, concluímos que se corretamente aplicado, com a (i) elaboração e utilização de código de conduta; (ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; (iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; (v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; e, (vi) desenvolvimento de ações corretivas, o *compliance* pode ser um poderoso meio de prevenção ao assédio moral laboral. A pesquisa tem caráter documental (análise de jurisprudência nacional) e bibliográfico. O método de pesquisa centrou-se na revisão crítica da doutrina relativa ao tema, na consulta a fontes primárias (pesquisa documental: convenções internacionais, legislações nacionais, sentenças judiciais, etc.) e a fontes secundárias (pesquisa bibliográfica).

Palavras-chave: Assédio moral. *Compliance*. Prevenção. Reparação.

ABSTRACT

Bullying / bullying has been studied since the 1980s with the physician and researcher in the field of psychology at work, Heinz Leymann. However, this issue has only gained prominence in the national scenario in recent years, mainly with the enactment of Federal Law n. 13,185, of November 6, 2015, which establishes the Program to Combat Systematic Intimidation (Bullying). This legislation came to define what is bullying, constituting as one of its objectives, prevention and combat the practice of bullying throughout society. With the increasing number of labor claims seeking compensation for moral damages in the face of the occurrence of moral harassment in the labor environment, it must be concluded that there is something wrong within the organizations. Given this, we will deepen the study of psychoterror to better understand this phenomenon, as well as investigate the means of prevention, researching whether compliance could be a successful tool, and repair the damage caused. In the end, we conclude that if correctly applied, come (i) elaboration and use of code of conduct; (ii) training of the employees, according to the activities developed in the organizational scope; (iii) creation and maintenance of a complaints channel; (iv) treatment to resolve issues related to conflicts of interest; (v) monitoring and verification of standards internal and external to the company; and, (vi) development of corrective actions, compliance can be a powerful means of preventing workplace bullying. The research has documental character (analysis of national jurisprudence) and bibliographical. The research method focused on the critical revision of the doctrine related to the subject, in consultation with primary sources (documentary research: international conventions, national legislations, judicial sentences, etc.) and secondary sources (bibliographic research).

Keywords: Compliance. Prevention. Repair.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASSÉDIO MORAL: definições, diferenciadores, elementos, métodos e tipos	15
2.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO BULLYING/ASSÉDIO MORAL.....	22
2.1.1 O assédio moral subjetivo e objetivo.....	22
2.1.2 Intencionalidade	23
2.1.3 Direcionalidade	25
2.1.4 Repetitividade/duração.....	26
2.1.5 Desequilíbrio de poder	27
2.1.6 Caráter processual/premeditação	29
2.2 CLASSIFICAÇÕES DAS AÇÕES CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO E SUA DINÂMICA.....	33
2.2.1 Classificação de Leymann	34
2.2.2 Classificação de Einarsen	35
2.2.3 Classificação de Hirigoyen.....	37
2.3 DINÂMICA DO ASSÉDIO MORAL.....	38
2.3.1 Modelo de Einarsen	39
2.3.2 Modelo de Salin	41
2.3.3 Modelo de Vartia	44
2.4 TIPOS DE ASSÉDIO, ESTRUTURA E SUJEITOS	46
2.4.1 Vítima	50
2.4.2 Agressor	54
2.5 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES E AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR: O PODER DIRETIVO E SEUS LIMITES NA TEORIA GERAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO	58
2.5.1 Assédio moral nas organizações.....	76
2.5.2 Consequências do assédio moral no âmbito das organizações empresariais	85
3 PREVENÇÃO, REPARAÇÃO, INTERVENÇÃO E POLÍTICAS ANTI-ASSÉDIO MORAL LABORAL NO PLANO INTERNACIONAL E NACIONAL	88
3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	88
3.1.1 Atividade normativa da OIT	91
3.1.2 Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil no âmbito do assédio moral.....	95

3.1.2.1 Convenção n. 111.....	96
3.1.2.2 Convenção n. 155.....	99
3.1.2.3 Convenção n. 161.....	101
3.1.3 Relatório da OIT sobre a violência e o assédio no trabalho: rumo a uma nova Convenção?	102
3.2 A LEGISLAÇÃO NACIONAL E SEUS INSTITUTOS	110
3.2.1 Lei Federal n. 13.185/2015 e sua aplicação no ambiente laboral	110
3.2.1.1 Ataques físicos	111
3.2.1.2 Insultos pessoais	113
3.2.1.3 Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos	114
3.2.1.4 Ameaças por quaisquer meios.....	116
3.2.1.5 Grafites depreciativos	117
3.2.1.6 Expressões preconceituosas	119
3.2.1.7 Isolamento social consciente e premeditado	121
3.2.1.8 Pilhérias.....	122
3.2.1.9 <i>Cyberbullying</i>	123
3.2.2 Assédio moral como acidente de trabalho e sua tipificação na legislação penal	126
3.3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL	130
3.3.1 Responsabilidade civil objetiva e subjetiva	130
3.3.2 Responsabilidade contratual e extracontratual	133
3.3.3 Ponderações do Judiciário Trabalhista acerca da responsabilidade civil na relação de trabalho	138
3.4 DANO IMATERIAL OU EXTRAPATRIMONIAL	143
3.4.1 Dano moral versus assédio moral	144
3.4.2 Aferição da compensação por assédio moral	147
3.5 O COMPLIANCE COMO UMA FERRAMENTA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	156
3.5.1 O <i>compliance</i> nas relações empregatícias	158
3.6 DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS DO EMPREGADO	163
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	171
REFERÊNCIAS	176

1 INTRODUÇÃO

Diante das reestruturações das relações sociais e da visão do trabalho humano, a atual realidade é caracterizada pelas transformações tecnológicas e competitividade empresarial. Embora as transformações e desenvolvimento tecnológicos devessem liberar o indivíduo do trabalho, ao contrário, parecem colocá-lo sob mais pressão. Há a minimização de alguns riscos ocupacionais, tornando assim o ambiente de trabalho aparentemente mais “humanizado” e menos insalubre. Entretanto, apesar da tecnologia tornar mais leve o desgaste físico, ela aumentou a pressão psicológica.

O modelo atual construído pela globalização é o do homem produtivo e polivalente, devendo não apenas alcançar metas fixadas, mas ultrapassá-las, valendo-se de todos os meios possíveis, nem que para isso seja preciso lutar contra sua própria condição humana, leia-se ética e valores, desprezando seus semelhantes, tornando-se um sujeito sem condicionantes éticos. Assim sendo, a organização se insere como agente influenciador e influenciado por essas mudanças, seguindo as leis de mercado, onde o mais forte sobrevive.

Nesse sentido, a cultura organizacional da empresa norteia as relações interpessoais que são instituídas por meio das atividades no âmbito laboral. A anuência ao “trabalho sujo” (agir sem ética), o medo de perder o poder, o individualismo e a arrogância são alguns traços presentes entre os atores organizacionais laborais que evidenciam a existência de um problema estrutural e comportamental na sociedade, empresas e no próprio indivíduo. Neste cenário, com carência de comportamento ético e respeitoso, problemas de gestão e controle, além da primazia dos objetivos-fins da organização sobre os meios utilizados para alcançá-los, entre outros fatores, nascem as violências no ambiente de trabalho que podem se transformar em assédio moral.

O *bullying*/assédio moral é estudado desde os anos 80, com o médico e pesquisador na área de psicologia no trabalho, Heinz Leymann, tendo contribuído substancialmente para os estudos sobre o tema a francesa Marie-France Hirigoyen e os noruegueses Ståle Einarsen, juntamente com os professores Helge Hoel e Guy Notelaers. Contudo, esse tema só veio a ganhar destaque no cenário nacional nos últimos anos, principalmente com a promulgação da Lei Federal n. 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). Referida legislação veio a definir o que é o *bullying*, constituindo como um

dos seus objetivos, a prevenção e combate a prática da intimidação sistemática (*bullying*) em toda a sociedade.

Com o crescente número de ajuizamento de reclamações trabalhistas pleiteando compensação pela ocorrência de assédio moral no ambiente laboral, forçoso concluir que há algo de errado dentro do trabalho. Devemos aprofundar o estudo do psicoterror para compreender melhor esse fenômeno, bem como averiguar os meios de prevenção e reparação às vítimas, geralmente um empregado com dificuldade de expor sua vulnerabilidade.

Sendo notório as consequências para a vítima da violência moral, um questionamento surge: como prevenir a prática do *bullying*/assédio moral nas relações laborais que tem como fulcro o contrato de trabalho celetista? Para responder essa pergunta teremos que solucionar alguns pontos secundários: Quando realmente há a ocorrência do psicoterror? A legislação internacional sobre a matéria é satisfatória? A Lei Federal n. 13.185/15 poderia ser aplicada na relação empregatícia? O *compliance* seria uma forma de prevenção deste fenômeno? Como se daria uma possível reparação do dano causado?

Surge então a seguinte hipótese: a prática do *bullying* no ambiente laboral acarreta grande sofrimento à vítima e o empregador é responsável pelos danos ocasionados, inclusive quando um outro funcionário é o autor das agressões, devendo ser responsabilizado, levando-o a compensar o assédio moral. Com efeito, ferramentas de prevenção, em especial o *compliance*, deve ser utilizada com intuito de que tal fenômeno não ocorra.

A fim de corroborar a hipótese levantada, analisaremos a prática do *bullying* no ambiente laboral ponderando acerca das previsões constantes na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Código Civil, Código Ambiental e Convenções da OIT ratificadas e, também, sobre o rol de responsabilidades pelos danos ocasionados e que incluem o autor direto das agressões, assim como o empregador – no que concerne a este último ter-se-á como base o poder diretivo do empregador. Poder que, apesar de delimitado, encontra-se organizado sobre o tripé do (i) poder de organização e regulamentação, (ii) poder de monitoramento e (iii) poder disciplinar. Com base neste tripé, a empresa pode e deve editar códigos de condutas, a partir de instrumentos de *compliance*, e exigir o seu cumprimento, sob pena de punição ao infrator.

A pesquisa considera que o paradigma preventivo deve ser focado nas mais diversas vertentes (responsabilidade civil e meio ambiente do trabalho), numa visão ampla do debate do assédio moral. O método de pesquisa centrou-se na revisão crítica bibliografia relativa ao tema e na consulta das seguintes fontes documentais: Convenções Internacionais, legislações nacionais e sentenças judiciais.

Por sua vez, o Congresso Nacional editou a Lei Federal n. 13.185/15, que, ante a ausência de regulamentos intra empresariais, deve ser aplicada nos casos de assédio moral, de modo preventivo e punitivo. Com a publicação do recente Decreto n. 9.571/18, há um incentivo às empresas nacionais e multinacionais, com atuação no Brasil, a implementarem o *compliance* como um instrumento de prevenção ao assédio moral, entre outras violações da dignidade do trabalhador, visando a promoção dos Direitos Humanos.

Para a execução do trabalho, inicialmente é preciso esclarecer a origem e o conceito do *bullying*/assédio moral, bem como detalhar os elementos para sua configuração, os métodos em que eles podem ocorrer a partir de uma análise de doutrinas que são consideradas referências sobre o tema, e, por fim, os tipos de assédio e sua estrutura.

Em um segundo momento adentraremos nas consequências da sua prática, focado no âmbito das organizações, fazendo um panorama da relação empregatícia e apontando os limites do poder diretivo.

No terceiro capítulo faremos na análise da legislação internacional que tangencia indiretamente o assédio, em especial as Convenções n. 111, 155 e 161, ambas da Organização Internacional do Trabalho, sendo ratificadas pelo Brasil, bem como o seu recente relatório sobre o tema, lançado em 2018, intitulado “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”. A partir disso, passaremos a uma minuciosa análise da Lei Federal n. 13.185/15, que será o alicerce do presente estudo no âmbito nacional, além de outras projeções legislativas (Projeto de Lei (PL) n. 7.202/2010, que objetiva equiparar também ao acidente de trabalho ofensa moral intencional; e o PL n. 4.742/2001, que visa alterar o Código Penal para tipificar o assédio moral ao lado do assédio sexual), seguindo para o instituto da responsabilidade civil, onde buscar-se-ia uma solução para a compensação ao dano moral acarretado pelo assédio moral no ambiente de trabalho, verificando, inclusive, as ponderações feitas pelo judiciário trabalhista a respeito.

Por fim, analisaremos o *compliance* como uma ferramenta de prevenção ao *bullying*, ante aos seus desdobramentos e violações aos direitos da pessoa humana.

Frisa-se que a abordagem terá como foco as empresas privadas e a relação de emprego clássica formal, valendo-se de elementos direcionados às empresas estatais ou às empresas governamentais apenas quando compatível e pertinente. E, utilizaremos o termo “*bullying*” como sinônimo de assédio moral, face ser a expressão empregada pela Lei Federal n. 13.185/15.