



RESPONSABILIDADE PENAL DA PESSOA JURÍDICA PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*João Paulo Almeida Bidel*¹

*Rosanna Claudia Vetuschi D Eri*²

RESUMO

O escopo do presente trabalho é verificar o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho como sendo uma condição fundamental que deve nortear tais relações, bem como, explicitar as relações de trabalho dos entes coletivos correlacionando-as à prática do assédio moral. Ainda, buscar-se-á discorrer acerca da possibilidade jurídica de responsabilizar criminalmente a pessoa jurídica pela prática do assédio moral no âmbito das relações de trabalho a fim de minimizar significativamente a prática de tal ato ilícito. E por derradeiro, serão apresentadas possíveis ferramentas judiciais capazes de combater, na seara criminal, a prática do assédio moral nas relações de trabalho em âmbito empresarial.

Palavras-Chave: assédio moral; dignidade da pessoa humana; pessoa jurídica; relações de trabalho; responsabilidade penal.

ABSTRACT

The scope of this study is to unravel the principle of human dignity in labor relations as a fundamental rule that should guide labor relations, as well as explaining the working relationships of collective entities correlating them to the practice of bullying. Also will be sought - discourse about the legal possibility of criminally responsible legal person for the practice of bullying in the context of labor relations in order to significantly minimize the practice of such unlawful act. And last, possible judicial tools capable of fighting will be presented in the criminal realm, the practice of bullying in labor relations in business scope.

KEY WORDS: bullying; dignity of human person; legal person; work relationships; criminal liability.

INTRODUÇÃO

Este estudo se insere na linha de pesquisa de direitos e garantias fundamentais, a qual abrange o estudo dos direitos constitucionalizados pelo Estado, salvaguardando a dignidade do trabalhador, buscando identificar possibilidades

¹

Acadêmico do Curso de Direito da FAMES. Endereço eletrônico: joaopaulobidel@gmail.com

²

Professora do Curso de Direito da FAMES. Endereço eletrônico: rvetuschi@hotmail.com

jurídicas cada vez mais eficazes no combate ao desrespeito para com o empregado nas relações de trabalho.

Objetiva-se a analisar a ineficácia do princípio da dignidade humana nas relações trabalhistas frente a prática de assédio moral em ambiente empresarial. Visando possibilitar a aplicabilidade da lei penal ao ente corporativo e seus representantes, através de medidas judiciais cabíveis. Serão empregados métodos de pesquisa que visem a identificar os problemas reais e as possíveis teorias a serem aplicadas na resolução problemática.

No contexto mundial atual percebe-se um campo de competitividade dentro das empresas, seja nas relações internas da empresa, como também nas relações externas. Tal situação pode vir a provocar um exacerbado número de pressão por resultados, exigências desumanas e insatisfações profissionais ocasionando rotineiramente a obrigação do empregado superar-se em nome do aumento da produtividade.

Em um sistema judiciário ineficiente que se vivencia no Brasil conforme afirma a Organização das Nações Unidas (ONU) em informativo, concretiza-se a ineficiência na aplicação de sanções à pessoa jurídica, visto que as punições impostas a ela não afetam a estrutura da empresa afim de frear a prática abusiva, podendo ocasionar o crescimento do assédio moral dentro de suas relações de trabalho.

Assim sendo, na busca de solucionar tal problema social explicitado procura-se, com o presente estudo, embasamentos doutrinários, jurisprudenciais e legislativos na área penal, capazes de imputar uma responsabilidade criminal para a pessoa jurídica estendendo-se aos seus respectivos sócios, sendo hábeis a combater este ato ilícito.

1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A dignidade da pessoa humana é um fator basilar nas relações trabalhistas, afinal de contas, são as pessoas que criam, administram e se correlacionam para a existência do trabalho. Conseqüentemente, é essencial que seja analisada a importância do presente título para a harmonia das relações de trabalho.

O ser humano goza de direitos e garantias, dentre os quais, destaca-se a dignidade da pessoa, ou seja, um princípio que garante ao cidadão sua integridade

física e moral, proibindo ações controversas a seus preceitos. Nessa índole torna-se evidente que tal princípio deve ser tratado como uma norma fundamental nos direitos sociais, como bem aponta Bulos (2007):

A dignidade da pessoa humana é o valor constitucional supremo que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais [...]. Daí envolver o direito à vida, os direitos pessoais tradicionais, mas também os direitos sociais [...]. (BULOS, 2007, p. 83).

Por conseguinte, segue o entendimento de Carlos Roberto Siqueira Castro (2003, p. 19) “o Estado Constitucional Democrático da atualidade é um Estado de abertura constitucional radicado no princípio da dignidade do ser humano”. Logo pode-se desvendar que tal princípio deve sempre nortear as relações jurídicas existentes entre os seres humanos, que neste particular é específico das relações laborais, primando pela eficácia plena deste proêmio básico do direito como sendo uma norma fundamental instituída na Carta Magna do Brasil.

A inserção do homem no mercado de trabalho é fato importantíssimo para que sua dignidade seja reconhecida e efetivada, afinal a conquista à um direito social fundamental satisfaz o ego da pessoa, fazendo com que sua moralidade, socialidade e sentimento de presteza sejam aflorados surgindo, como consequência, a realização do princípio da dignidade da pessoa humana. Neste contexto salientam Costa, Terra e Reis (2011, p. 54.) “[...] acredita-se que a promoção do emprego e a valorização do trabalho, [...], é um mecanismo eficaz para a promoção da justiça social, [...] e da dignidade da pessoa humana. ”

Nessa conjuntura, de que o trabalho dignifica o homem torna-se essencial observar o apontamento feito por André Sessim Parisenti apud Horn e Cotanda (2011, p. 99) que diz, “[...], o contrato de trabalho deverá observar a garantia de condições mínimas de trabalho e de dignidade do trabalhador. ” Dessa forma nota-se que o sistema garantidor, instituído na CF/88, deve ser seguido nas relações trabalhistas como princípio fundamental.

2 EMPRESA: RELAÇÕES TRABALHISTAS E O ASSÉDIO MORAL

Com a constante evolução da sociedade o trabalho continua entranhado na vida dos seres humanos como forma natural de subsistência e inclusão social. A labuta exige do empregado um desprendimento de horas lazer para um bom

cumprimento de suas obrigações trabalhistas e é por esta e outras razões que a dignidade do trabalhador deve sempre ser preservada.

Nesse contexto surge o direito do trabalho, o qual prima pela fiel observância de princípios e normas que regulamentem as relações trabalhistas individuais e coletivas. Assim é o seguinte entendimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social [...] e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens [...]. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “idéias novas”, [...]. (NASCIMENTO apud RUFINO, 2006, p. 20)

As relações laborativas em um meio ambiente empresarial são geradas pela organização dos obreiros em grupos de trabalhos, os quais devem atender aos interesses da empresa, bem como, existem supervisores, logicamente superiores em hierarquia, que atuam em representação da pessoa jurídica na fiscalização e coordenação dos trabalhos realizados pelos diversos setores que compõe sua estrutura.

Tal característica pode corroborar um campo de competitividade entre as pessoas que trabalham na empresa, uma vez que os trabalhadores se veem obrigados a superar metas de seus próprios colegas, contribuindo para a existência de conflitos, dos quais pode advir a prática do assédio moral. E, em virtude dos cargos de direção, é possível sobrevir o abuso de autoridade, do qual facilmente chega-se ao assédio moral.

Igualmente o acontecimento da globalização serve de motivação às mudanças nas relações de trabalho, majorando a intensidade de intercâmbio de capitais e bens, redução dos custos de transporte, diminuição das restrições legais e políticas ao comércio internacional. Consequentemente essas mudanças afetam as relações trabalhistas, como bem comenta Hirigoyen (2000 *apud* Thome 2008):

Tais mudanças acabam por aumentar a violência nas relações de emprego que se tornou global, atravessou fronteiras, locais de trabalho e grupos ocupacionais porque as novas formas de trabalho, formada por estruturas de poder desiguais, com objetivos de aumento de produtividade, sem que se leve em conta os elementos humanos e o homem como centro e medida de valores, geram estresse e favorecem a expressão da perversidade. (HIRIGOYEN 2000 *apud* THOME 2008, p. 23).

Márcia Novaes Guedes (2007), explica que o assédio moral se caracteriza por ser de forma continuada, desencadeada por um sujeito perverso que humilha e se destina a afastar a vítima do trabalho gerando graves danos para a sua saúde física e mental. Percebe-se que é fundamento essencial para que aconteça o assédio moral a ação de uma ou mais pessoas, ou seja, na prática do ato ilícito existe, necessariamente, um agente ativo e um agente passivo ambos relacionados à uma ou mais pessoas.

Cabe ainda salientar a opinião de Hirigoyen (2001 apud FREITAS, HELOANI E BARRETO 2008):

“o assédio moral no trabalho é definido como 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 o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”(HIRIGOYEN, 2001, p. 17, tradução dos autores apud FREITAS, HELOANI E BARRETO 2008, p. 29)

O assédio moral vertical pode ser descendente - superior (es) contra subordinado - e ascendente - subordinado (s) contra superior. Descendente, segundo Rufino (2006), é caracterizado por uma conduta abusiva do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos.

Neste ocorre a humilhação do trabalhador para camuflar possíveis falhas do empregador, Nascimento (2004) aponta, “[...] empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, [...], para que o empregado sintasse de algum modo culpado [...].”

A relação contratual que existe entre empregador e empregado subordina este último a, por várias vezes, tolerar desacatos e humilhações na expectativa de manter seu emprego para sua subsistência. Assim aponta Rufino (2006, p. 29), “ É receio de ficar desempregado, ou de não perceber seus salários, além da alarmante diminuição na oferta de postos de trabalho, que deixa o trabalhador em condições de desigualdade com o empregador”.

Cabe ressaltar, na estrutura organizacional da empresa, a possibilidade de surgir a prática do assédio moral vertical ascendente, o qual pode ser melhor elucidado no ulterior conceito:

O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas

constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima. Segundo Márcia Novaes Guedes, esse tipo de violência costuma ocorrer quando um colega é promovido sem que tenha méritos para tal ou sem a concordância da equipe com quem vai trabalhar. (GUEDES 2005, p. 53 apud THOME 2008, p. 56).

Nota-se que tal forma de assédio moral é mais rara, pois trata-se de um superior hierárquico, o qual, via de regra, tem o poder de chefia sobre os subordinados cabendo-lhe agir com rigor, observado os princípios e normas legais, para controlar determinada situação.

O assédio moral é uma prática que atormenta as relações de trabalho no mundo todo e é por essa razão que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2000, publicou um informe sobre a violência no trabalho, repudiando a agressão psicológica estudada e estabelecendo suas condutas mais comuns, (THOME 2008, p. 63).

Conforme Thome (2008), a OMS, na conferência sobre saúde mental, realizada no ano de 2005, em Helsinque, apontou o combate ao trabalho repetitivo e a luta contra problemas psicológicos e sociais como as prioridades do programa de saúde e segurança no trabalho. Afirmou ainda que:

“[...] Quanto ao assédio moral, dispôs ser tal fenômeno uma das formas mais comuns de assédio no local de trabalho, consistindo em comportamentos repetitivos, que envolvam diversas formas de abuso de poder, contra empregado ou um grupo de empregados. [...]” (THOME 2008, p. 66)

Por fim, a Declaração da 13ª Reunião do Comitê Misto OIT/OMS, de 2004, salientou a necessidade de plantar questões relativas à saúde no trabalho em âmbito global, regional e nacional, e também que a elaboração de programas nacionais de segurança e saúde no trabalho são essenciais para alcançar tal meta. O comitê recomendou ainda que se prestasse especial atenção a questão global relativa a violência no trabalho.

3 POSSIBILIDADE JURÍDICA DE RESPONSABILIZAR CRIMINALMENTE A PESSOA JURÍDICA PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Importante quando se fala em responsabilidade penal da pessoa jurídica é caracterizar sua natureza, uma vez que se trata de matéria polêmica e controvertida

na doutrina e jurisprudência, conforme afirma Luisi (2013 apud PRADO; DOTTI, 2013). Nessa mesma ideia não se pode falar em responsabilidade da empresa sem antes saber o que ela é. Logo, torna-se importante observar o seguinte apontamento de Galvão (2003):

“A pessoa jurídica não se caracteriza por qualquer reunião de pessoas ou afetação de bens, mas somente quando a associação de pessoas ou o patrimônio se destinam a dar vida a uma unidade orgânica de caráter duradouro que adquire individualidade própria, distinta da que é reconhecida a seus integrantes.” (GALVÃO, 2003, p. 32)

Dentro desse conceito surgem teorias que buscam explicar a natureza da pessoa jurídica, dentre as quais, a que melhor se adapta ao presente título é a Teoria da Realidade Jurídica que tem como defensor o jurista alemão OTTO GIERKE, o qual defende, baseado nessa teoria, que a pessoa coletiva possui vontade própria, com capacidade de agir e, conseqüentemente capaz de praticar ilícitos penais. Dessa forma tal teoria possibilita a responsabilização penal do ente jurídico como forma de ajudar a combater a sua impunidade.

No mesmo entendimento é Iennaco (2006, p. 58), segundo o qual, “A teoria da *realidade técnica* (ou jurídica) é uma teoria eclética, que reconhece a autonomia e a vontade própria da pessoa jurídica, sem encará-la, entretanto, sob o prisma físico ou natural.” Destarte, a pessoa coletiva é dotada de autonomia inconfundível com as pessoas naturais que a compõe, muito embora se manifeste por emissões volitivas dessas pessoas.

Percebe-se que atualmente a doutrina dominante não admite a responsabilização penal da pessoa jurídica, sob o argumento de que esta não possui capacidade de ação, de culpabilidade e de pena exigindo a presença de uma vontade, entendida como faculdade psíquica da pessoa individual, que não existe na pessoa jurídica, mero ente fictício (BITENCOURT 2000).

Contudo, o próprio autor comenta que:

“ [...] o ordenamento jurídico, no seu conjunto, não deve permanecer impassível diante dos abusos que se cometam, mesmo através de pessoa jurídica. Assim, além de sanção efetiva aos *autores físicos* das condutas tipificadas (que podem facilmente ser substituídos), deve-se punir severamente também e, particularmente, as *pessoas jurídicas*, com sanções próprias a esse gênero de entes morais.” (BITENCOURT 2000, p. 50).

E tendo em vista a existência da teoria da realidade jurídica do ente moral, mesmo que adepta doutrina minoritária, pela qual é reconhecida a capacidade de

vontade e ação autônoma da pessoa jurídica, sendo assim considerada uma instituição capaz de cometer delito, Tiedemann (1995 apud GALVÃO 2003, p. 37) afirma “[...], se o Direito reconhece na pessoa jurídica ente possuidor de responsabilidade jurídica que a habilita a ser titular de direitos e obrigações, não há obstáculos ao reconhecimento de que a pessoa jurídica possa ser autora de crime. ”

É neste ponto que nota-se a responsabilidade que o Estado, através de sua Carta Maior, impõe à pessoa jurídica pelos delitos cometidos através de sua atividade e não por conduta específica, pois leva em consideração a realidade jurídica da empresa, na qual esta desempenha atividade de maneira autônoma à vontade humana realizada pelos seus dirigentes em seu benefício, intitulando a pessoa jurídica como ente capacitado a praticar uma atividade diversa a legalidade e conseqüentemente ser responsabilizada por tal conduta.

Nessa concepção passa-se a explorar os aspectos favoráveis a imputação penal à pessoa jurídica através da responsabilidade indireta, na qual a responsabilidade atribuída à empresa é decorrente da conduta da pessoa física que atuar em sua representação e proveito. Nota-se que aqui não se fala na atividade da empresa como fator delitivo, mas sim na conduta de seu representante.

Na responsabilidade indireta a pessoa jurídica responde objetivamente pelo ato ilícito, ou seja, “[...] significa responder o autor pelo resultado, por crime doloso ou culposos, desde que presente a relação de causalidade com a conduta, ainda que não tenha agido com dolo ou culpa. ” (JESUS 2002, p. 33). Percebe-se que a responsabilidade da pessoa jurídica decorre da relação objetiva que a relaciona ao autor do crime.

Ao atribuir uma responsabilidade direta à funcionário que atue para a empresa e em proveito dela, conseqüentemente, a responsabilidade da organização corporativa se daria de forma reflexa, pois a pessoa pratica o ato ilícito em virtude de estar exercendo uma função que só existe pela atividade da pessoa jurídica. Isto é, o acontecimento de um ato abusivo por parte de um indivíduo só se origina pela oportunidade que a corporação coletiva oferece ao seu representante.

Iennaco (2006), afirma que para Gierke, nesses casos, o sujeito não delinque como indivíduo, senão imerso na pessoa jurídica; é ela (a pessoa jurídica) e não a natural, portanto, que deveria ser punida. Não atuaria o indivíduo como homem, mas, como membro da sociedade.

Ao analisar a teoria da realidade em que a pessoa jurídica pode ser intitulada

como entidade autônoma, com existência real e individual, sendo capacitada para direitos e obrigações, tem-se a dogmática de ser possível sua responsabilização pela prática de atividade ilícita cometida por pessoa física.

Assim entende Galvão (2003):

A realidade que se deve reconhecer à pessoa jurídica é uma realidade na ordem jurídica e para a ordem jurídica, nunca uma realidade naturalística. A pessoa jurídica é criação do Direito que, por sua vez, pode e deve regular os efeitos jurídicos de suas intervenções no ambiente social. (GALVÃO 2003, p. 37)

Aqui concebe-se à organização empresarial uma forma de exercer suas atividades fins, mas que devam ser regidas pela legalidade, caso contrário, é necessário que surjam ferramentas jurídicas capazes de eliminar condutas típicas e ilícitas. Por conseguinte, a organização empresarial pode ser responsabilizada penalmente pela conduta ilícita de algum de seus representantes, está-se diante da responsabilidade indireta, como já estudado.

Nesse íterim, combinando a teoria do delito com a teoria da realidade jurídica da empresa, entende-se que no momento em que um dirigente empresarial, no exercício de atividades da empresa, realiza práticas abusivas em desfavor de seu empregado, figura-se como sendo a pessoa jurídica a autora do ilícito. Logo, pode ser aplicada sanção penal ao ente jurídico, capaz de combater tal ato danoso, pois segundo Capez (2008), a função do direito penal é a proteção aos cidadãos contra atos delituosos e consequentes punições aos infratores, sejam eles pessoas jurídicas ou físicas.

Do mesmo modo pode-se imputar responsabilidade penal à pessoa jurídica pela conduta típica e ilícita de seu representante, que estava em cumprimento de deliberação tomada no âmbito do poder decisório da empresa. Isto é, responsabiliza-se a empresa por ato de terceiro, seu representante.

Além do mais, pode-se perceber a possibilidade de responsabilizar a pessoa jurídica tanto em atividades lesivas ao meio ambiente, artigo 225, § 3º da CF/88, já estudado, como também em crimes contra a ordem econômica e financeira, conforme prevê o artigo 173, § 5º da CF/88, que diz, “A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com a sua natureza, [...].”

É perceptível que se a pessoa jurídica pode ser responsabilizada penalmente pela sua atividade, seja contra o meio ambiente, seja contra a ordem econômica, é fato que atos atentatórios contra a dignidade da pessoa humana, também podem ser passíveis de responsabilização penal.

Passando a analisar uma formação societária observa-se que o indivíduo agrega seu próprio nome à um ente empresarial, com demais pessoas físicas, para que ali seja executada uma determinada atividade com um determinado fim, presume-se que esta pessoa reconhece e aprova todas as atividades da pessoa jurídica, assim como, deva zelar pela conduta de dirigentes que representam a empresa e, conseqüentemente, seu nome. Tomazette (2013, p. 68) afirma que “Havendo a formação de sociedades, elas é que assumirão a condição de empresário, na medida em que as obrigações e o risco da empresa serão da sociedade.”

Nesse escopo tem-se o artigo 2º da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998 que dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente.

Além disso, existe a possibilidade que a pessoa jurídica seja responsabilizada por conduta típica e ilícita sem prejuízo da responsabilidade individual de seus representantes, assim é o parágrafo 5º do artigo 173 da Constituição Federal de 1988, analisado anteriormente. Ou seja, em mais uma oportunidade o legislador prevê a possibilidade de responsabilizar além da empresa, o seu representante, quando fala, “sem prejuízo da responsabilidade individual de seus dirigentes”, enriquecendo a ideia de estender a imputação penal aos sócios da pessoa jurídica.

Nessa índole, pode ser levado em consideração o seguinte apontamento de Tomazette (2003, p. 55), “[...] aplicar-se-á à EIRELI as regras da sociedade limitada, inclusive à separação do patrimônio. ”, assim sendo o mesmo Autor (p. 378) afirma que “Apenas excepcionalmente se afasta essa limitação de responsabilidade, como no caso de descon sideração da personalidade jurídica, [...].” E ainda aponta que a personalidade jurídica da pessoa jurídica pode ser descon siderada para os casos de infrações à ordem econômica e financeira, como também, para os crimes ambientais.

Pelo Código Penal Brasileiro, percebe-se que não se admite a responsabilidade penal da pessoa jurídica no ordenamento jurídico Brasileiro contemporâneo. No entanto, a própria Carta Magna já previu tal possibilidade nos

seus artigos 173, §5º e 225, §3º. Bem como, a lei nº 9.605/98 que dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, define em seu art 3º a responsabilidade administrativa, civil e penal, o que já é considerado um avanço significativo.

Deste modo, correlacionando o tema inicialmente proposto, de responsabilizar criminalmente a pessoa jurídica pela prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho empresarial, seja por atividade determinada pela empresa ou por conduta de algum de seus representantes agindo em seu proveito, cabível é analisar o art. 197, I, do Código Penal Brasileiro, incluído no Título IV, que trata dos Crimes Contra a Organização do Trabalho.

Ora, se os crimes contra o meio ambiente podem ser possíveis a imputar uma responsabilidade penal ao ente coletivo, porque não o responsabilizar pelos crimes cometidos contra a organização do trabalho, especificamente nos casos de assédio moral, como forma de combater o ato ilícito.

Primeiro cumpre verificar o Direito Penal Francês, no qual vige o brocardo *societas delinquere potest*, ou seja, no tratamento jurídico a respeito da responsabilidade penal, prepondera uma visão utilitarista de política criminal, que observa o binômio utilidade-justiça. Leciona Iennaco (2006) que a pessoa jurídica, como realidade jurídica, tem vontade coletiva própria: fala-se em responsabilidade pessoal e não, de individual.

Na concepção de Iennaco (2006, p. 70), no ordenamento jurídico Francês “Entendeu-se necessário considerar a evolução observada na estrutura socioeconômica em consequência do vertiginoso progresso tecnológico e da consequente ampliação da atividade empresarial”. Além disso, a inadimplência dos dirigentes que trabalham na estrutura da pessoa jurídica, em sanções de natureza pecuniária, poderia ser superada ao se responsabilizar criminalmente a própria empresa, atingindo-se o patrimônio do ente coletivo.

Contudo, agrega-se ao direito penal uma ferramenta judicial de última instância que tem o condão de assegurar que condutas contrárias a lei, as quais não são combatidas com êxito nas esferas cível e administrativas, como é o assédio moral, sejam extintas da sociedade.

Dessa mesma maneira Hassemer sugere que:

“[...] criar um novo Direito, ao qual denomina *Direito de Intervenção*, que seria um meio termo entre Direito Penal e Direito Administrativo, que não aplique as pesadas sanções de Direito Penal, especialmente a pena privativa de liberdade, mas que seja eficaz e possa ter, ao mesmo tempo, garantias menores que as do Direito Penal tradicional, para combater a *criminalidade moderna*, merece, no mínimo, uma profunda reflexão”. (HASSEMER 1993 *apud* BITENCOURT 2000, p. 52)

4 POSSÍVEIS MEDIDAS JUDICIAIS CABÍVEIS PARA OBTER ÊXITO NA IMPUTAÇÃO DA RESPONSABILIDADE PENAL À PESSOA JURÍDICA E AOS SÓCIOS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade da pessoa jurídica pela prática do assédio moral já existe na seara cível como pode ser evidenciado no próprio Código Civil Brasileiro de 2002, no artigo 932.

No entanto, os casos do ilícito em questão continuam aflorados nas relações laborais em âmbito empresarial, razão pela qual torna-se necessária a análise de medidas judiciais mais rudes, que sejam capazes de extinguir tal prática do ambiente laboral, bem como, reeducar os agentes ativos do assédio moral. E é nessa direção que se busca positivar a prática do assédio moral no Código Penal Brasileiro (CPB).

É mister salientar que a prática do assédio moral não se encontra expressamente regulamentada pelo CPB, sendo uma das causas mais evidentes da não responsabilização penal de agentes corporativos que cometam o ato ilícito. Apesar do Art. 197, I, do CPB, prever a punição para aquele que constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça em determinadas situações trabalhistas, torna-se ineficiente frente a peculiaridade do assédio moral.

Por esse motivo, a inexistência de legislação federal em vigor, acarreta a impunidade de suposto agressor ou entidade agressora, podendo ocasionar o aumento de ocorrências desse tipo. Por outro lado, há que se ressaltar que em âmbitos estaduais existem previsões legais, ainda que limitadas a sua aplicação territorial, que penalizam a conduta de quem comete assédio moral. Como por exemplo, a Lei nº 3.921 de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, a qual em seu artigo 1º impõe:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de

serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio oral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

A falta de regulamentação penal em extensão federal do assédio moral é fato. Todavia, tramitam no Congresso Nacional alguns projetos de lei que almejam a alteração de dispositivos do Código Penal, dos quais podemos destacar o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que visa introduzir o artigo 146-A,

Logo percebe-se que se faz necessária a implementação de norma legislativa federal, ao ordenamento jurídico brasileiro, que regulamente o assunto referente ao assédio moral, de forma a permitir embasamentos jurídicos capazes de satisfazer o combate em seara criminal do ato ilícito em tela. Assim sendo, destaca-se aqui uma das primeiras medidas judiciais cabíveis à responsabilização penal de quem comete assédio moral.

Como outrora estudado, sabe-se que ainda que existisse regulamentação penal pela prática do assédio moral, de nada influenciaria na pessoa jurídica, uma vez que no ordenamento jurídico brasileiro o crime segue a teoria do delito tradicional.

Assim parte da doutrina e jurisprudência afrontam a possibilidade de responsabilizar criminalmente a pessoa jurídica embasados principalmente na teoria do delito naturalista que segundo Prado (2005), o delito é consequência de uma conduta humana voluntária que causa uma modificação no mundo exterior.

No entanto, é importante observar Capez (2008):

A sociedade moderna precisa criar mecanismos de defesa contra agressões diferentes que surgem e se multiplicam dia a dia. Assim é o finalismo, o funcionalismo e outras teorias do Direito Penal que devem adaptar-se à superior vontade constitucional, e não o contrário. (CAPEZ 2008, p. 52-53)

Nota-se que é necessário quebrar paradigmas, adaptando uma nova teoria do delito, adequada a regulamentar os pressupostos fáticos que autorizem a responsabilização da pessoa jurídica, visto que o importante é responsabilizar penalmente o agente, seja individual ou coletivo, pela lesão causada a coletividade. Nesse contexto Galvão (2003, p. 41), “O novo paradigma significa que é a violação das expectativas sociais que preponderantemente importa para a imputação de um

resultado lesivo a um autor, e essa não se caracteriza somente por meio de condutas humanas.”

No intuito de fornecer subsídios ao judiciário brasileiro, aptos a ensejar a criminalização do assédio moral e, conseqüentemente, responsabilizar seus agentes ativos, sejam eles pessoas individuais ou pessoas coletivas, irrompe-se de forma análoga, analisar o assédio moral junto a lei nº 7.716 de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor e a lei nº 9.029 de 1995, que dispõe sobre práticas discriminatórias nas relações de trabalho, entre outros assuntos.

Na Espanha o assédio moral discriminatório é delineado pela lei nº 51/2003 e lei nº 62/2003, as quais o definem como sendo aquele ocorrido no local de trabalho com fundamento em atitudes discriminatórias, ou seja, relacionadas à cor, raça, deficiência, religião, idade orientação sexual, entre outras. Frisa-se ainda, que o assédio praticado por terceiros ou representantes da empresa, tornam o empresário responsável pelos atos de quaisquer pessoas que assediem seus funcionários, contanto que, tendo conhecimento de tais fatos, não atue de forma a impedi-los. (Thome 2008).

Em Portugal, a lei nº 99/2003 é que trata do assédio moral discriminatório, prevendo direito à igualdade no trabalho e proibindo a discriminação, direta ou indireta, com fundamento na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, (Thome 2008).

No Brasil não há dispositivo legal que agregue especificamente o assédio moral à discriminação. Conquanto, a lei 7.716/1989, em seu artigo 1º, prevê a punição dos crimes resultantes de discriminação, não mencionando qualquer distinção entre os tipos de discriminação, não sendo, portanto, restrita à sua aplicação. Do mesmo modo, a lei 9.029/1995, torna-se um instrumento jurídico apto a coibir a discriminação de uma forma geral, pois em seu artigo 1º, proíbe a adoção de prática discriminatória, no que concerne ao acesso e manutenção do emprego, em determinados casos.

Ocorre que em seu artigo 4º, a lei 9.029/1995, generaliza os casos de discriminação, por garantir ao empregado direitos específicos, em caso de despedida fundada por discriminação.

Deste jeito, uma das formas de positivar penalmente a prática do assédio

moral, seria coliga-lo à discriminação, intitulando como crime, também, a prática humilhante e violenta, física ou mental, contra empregado, no local de trabalho, em virtude de atividade da empresa ou conduta de preposto.

Outrossim, outro ato judicial capaz de intitular à pessoa jurídica como ente habilitado de ser responsabilizado penalmente pela sua atividade ou pela conduta de algum de seus representantes, no cometimento do assédio moral, pode ser destacado o parágrafo 5º do artigo 173 da CF/88.

A legislação supracitada, assim como o parágrafo 3º do artigo 225 da CF/88, já estudado, possibilitam a imputação penal à pessoa jurídica, seja por crime ambiental, seja por crime contra a ordem econômica. Desse modo, passa-se a analisar a seguinte ideia: “se o sistema judiciário brasileiro, através de sua Carta Magna, possibilita a responsabilização penal da empresa e de seu representante por crimes derivados e protegidos para o bem do ser humano, não seria coerente que delitos contra a honra, imagem, dignidade e saúde do ser humano fossem protegidos de forma igualitária?”

Por esta indagação pode-se citar a Declaração Universal de Direitos Humanos que tem como ideal “o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos”.

A adoção de medidas progressivas para assegurar o direito a dignidade da pessoa humana taxado na Declaração, propõe a ideia de que o sistema judiciário de cada Estado crie medidas capazes de assegurar tais direitos.

5 DAS PENAS SUSCETÍVEIS A PESSOA JURÍDICA

Em liames de viabilizar a responsabilidade penal da pessoa jurídica, deve-se prever medidas penais compatíveis com a natureza jurídica desse ente. Nesse escopo o artigo 21 da lei 9.605/98 elucida as situações em que se enquadra a aplicação de punibilidade ao ente moral nos casos de crimes ambientais, mediante multas, restritivas de direito e prestação de serviços à comunidade.

Assim, ao considerar o crescente número de casos de assédio moral no espaço de trabalho, fato que preocupa órgãos nacionais e internacionais como já visto, a organização do trabalho necessita de legislações que imponham penas mais intransigentes ao ente corporativo, aptas a acabar com a prática do assédio moral nos locais de trabalho em âmbito empresarial.

Tiedemann (1995 *apud* BITENCOURT 2000) relaciona cinco medidas distintas de imputar punibilidade às empresas, dentre as quais, destaca-se para o presente estudo as medidas mistas, que ele aponta como não sendo necessariamente penais, mais que se caracterizam por serem mais severas que as civis, exemplificando com: a) dissolução da pessoa jurídica (uma espécie de pena de morte); b) *corporation's probation* (imposição de condições e intervenção no funcionamento da empresa); e c) imposição de um administrador.

No Brasil, especificamente nas relações de trabalho, ainda não existem formas de penalizar a pessoa jurídica, tampouco aplicar-lhe sanções penais. Mas, observando as medidas existentes, seja na lei de crimes ambientais oriunda da nossa legislação pátria, seja de legislações estrangeiras, torna-se crível a possibilidade de aplicar sanções penais a sociedade empresária. Seria de grande valia, por exemplo, a possibilidade de fiscalização da empresa para garantia dos direitos dos trabalhadores, como é no direito penal espanhol.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das legislações, projetos legislativos e posições doutrinárias sobre o tema em questão, percebe-se a grande divergência que engloba a possibilidade jurídica de imputar uma responsabilidade penal à pessoa jurídica, pois o direito penal brasileiro adotou teoria controversa à penalização do ente coletivo, como também, não há positivado no código penal, a prática do assédio moral como sendo um crime.

Assim sendo, foi destacado que o princípio da dignidade da pessoa humana deve, obrigatoriamente, estar presente nas relações de trabalho, resguardando o direito a uma saúde física e mental excepcionais dos trabalhadores. No entanto, a prática do assédio moral nas relações laborais confronta a aplicabilidade de tal princípio, pois este não é respeitado quando ocorre a violência contra a pessoa.

Nesse viés, verificou-se, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, em especial à seara criminal, a possibilidade jurídica de imputar uma responsabilidade penal à pessoa jurídica na qual ocorra a prática do assédio moral, e se chegou à conclusão que, atualmente no Brasil, não há amparo legal que possibilite criminalizar a conduta ou atividade de assédio moral à organização empresária.

No entanto, observado na própria CF/88, que existem casos determinados em que uma empresa pode ser responsabilizada penalmente pela sua atividade ou pela conduta de seus prepostos. Isso, dá margem para que sejam criadas ferramentas judiciais cabíveis a imputar a responsabilidade penal da pessoa jurídica pela prática de assédio moral dentro de seus setores laborais.

De tal modo, é necessário que os projetos de lei sobre o assédio moral, que existem, sejam colocados em prática no congresso nacional no escopo de torná-los pioneiros a ensejar uma responsabilidade penal a quem desobedecê-los.

Por fim, analisou-se ferramentas judiciais capazes de ensejar a punibilidade à pessoa jurídica ou ao menos possibilitar mudanças na legislação penal, que tornem a prática do assédio moral, que é uma conduta costumeira nas relações de trabalho das empresas, inexistentes. Percebeu-se que as sanções em que a pessoa jurídica pode incorrer, são mais severas que as de cunho cível, o que poderia tornar a prática do assédio moral uma raridade nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Decreto Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, RJ, 9 ago. 1943.

_____. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, RJ, 31 dez. 1940.

_____. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outra providências**. Diário Oficial da União, 13 fev. 1998.

_____. Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011. **Altera a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), para permitir a constituição de empresa individual de responsabilidade limitada**. Diário Oficial da União, 12 jul. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**

na **Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RUFFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: Ltr, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, São Paulo, V68, n. 08, p. 922930, ago. 2004.

COSTA, Marli M. Moraes da; TERRA, Rosane B. Mariano da Rocha B.; REIS, Suzéte da Silva. **Direitos Sociais, Trabalho e Educação**. Curitiba: Multideia, 2011.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada** 7. ed. Rev. e atual. Até a Emenda Constitucional n. 53/2006. - São Paulo: Saraiva, 2007.

PRADO, Luiz Regis; DOTTI, René Ariel. **Responsabilidade penal da pessoa jurídica: em defesa do princípio da imputação penal subjetiva** 4. ed. Rev. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial: teoria geral e direito societário** v. 1. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2013.

JESUS, Damásio E. de. **Imputação objetiva**. 2. ed. - São Paulo: Saraiva, 2002.

Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 13 de maio de 2015.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **A Constituição Aberta e os Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça. Agravo, Vigésima Segunda Câmara Cível, Nº 70063985303 – Agravante: Estado do Rio Grande do Sul. Agravado: Fatima Regina Neves Cavalheiro. Relator: DES.^a Marilene Bonzanini Bernardi. Porto Alegre, 16 de abril de 2015. Disponível em: <http://www1.tjrs.ius.br/site_php/consulta/consulta_processo.php>. Acesso em 15 de maio

de 2015.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: legislação penal especial** v. 4. 3. ed. - São Paulo: Saraiva, 2008.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**. Vol. 1. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2011.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. - São Paulo: Cengage Learning, 2008.

ROCHA, Fernando A. N. Galvão da. **Responsabilidade penal da pessoa jurídica**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Aprovada pela Resolução nº 217, durante a 3ª Assembleia-Geral da ONU. França, 10 dez. 1948.

IENNACO, Rodrigo. **Responsabilidade penal da pessoa jurídica**. 1ª ed. (ano 2005), 2º tir. / Curitiba: Juruá, 2006.