

NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: *CYBERBULLYING*, RESPONSABILIDADE PATRONAL E REFORMA TRABALHISTA

Denise Pires Fincato¹

Leiliane Piovesani Vidaletti²

Resumo: A pesquisa enfrenta a temática do *cyberbullying* nas relações de trabalho, não sem antes superar a questão semântica de sua conceituação, partindo dos termos *bullying* e *cyberbullying* e chegando ao usualmente empregado nas relações laborais “*assédio moral*” e “*assédio sexual*”. Examina a Lei de “Combate à Intimidação Sistemática” – Lei nº. 13.185/15, verificando sua aplicabilidade (e utilidade) no ambiente laboral – bem como o sistema de responsabilidade aplicado aos casos de assédio moral e sexual perpetrados em ambientes de trabalho. Por fim, investiga acerca da adequação da aplicação da Lei nº. 13.185/15 no cenário trabalhista, notadamente no que se refere à responsabilidade do empregador pela manutenção de ambiente laboral hígido e adequado, identificando hipóteses em que possa ser responsabilizado por danos aos trabalhadores, especialmente quando os atos de violência se derem em espaços virtuais, mas com reflexos concretos na saúde e *psiquè* dos trabalhadores. Por fim, enquadra a responsabilidade do empregador na nova moldura da responsabilidade civil da Lei da Reforma Trabalhista,

¹ Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid. Doutora em Direito pela Universidad de Burgos. Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Professora e Pesquisadora do PPGD PUCRS. Advogada e Consultora Trabalhista, Sócia de Souto Correa, Cesa, Lumertz e Amaral Advogados.

² Mestre pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho. Advogada.

abordando especiais detalhamentos.

Palavras-Chave: *Bullying*. *Cyberbullying*. Assédio Moral Responsabilidade do Empregador. Reforma Trabalhista.

NEW TECHNOLOGIES AND WORK RELATIONSHIPS: CYBERBULLYING, EMPLOYER'S RESPONSIBILITY AND LABOUR REFORM

Abstract: This research faces the issue of cyberbullying in work relations not without overcoming the semantics matter of its concept, starting from the terms “bullying” and “cyberbullying” and ending up at the commonly used expressions in labour relations “psychological harassment” and “sexual harassment”. The research considers the Law of “Fighting Against Systematic Intimidation” – Law n. 13.185/15, verifying its applicability (and usability) in labour environment – as well as the responsibility system applied to the cases of sexual and psychological harassment perpetrated in work environments. This research investigates on adequacy of Law No. 13.185/15 implementation in the labour scenario, notably in what concerns to the employer’s responsibility to maintain a salubrious and appropriate labour environment, identifying hypotheses where they can be liable for damages to the workers, especially when the acts of violence happen in virtual spaces but cause concrete reflections to the health and psyche of workers. Finally, the present research frames the employer’s responsibility in the new civil responsibility framework of Labour Reform Law, approaching special detailing of the scenario that even not being approved reveals room for juridical, economic and social contemporary debates.

Keywords: *Bullying*. *Cyberbullying*. Psychological Harassment. Employer’s Responsibility. Labour Reform.

Sumário: Introdução. 1. Do *bullying* ao *cyberbullying*: tecnologia e terror psicológico na relação de trabalho. 1.1 *Cyberbullying* e seus personagens: peculiaridades. 2 Análise da Lei nº 13.185/2015: Programa de combate à intimidação sistemática. 3. O *bullying* e o *cyberbullying* no cenário trabalhista. 4. A responsabilidade do empregador pelo *bullying* e *cyberbullying*. 5. Responsabilidade do empregador na lei da reforma trabalhista: considerações preliminares. Conclusão. Referências bibliográficas.

INTRODUÇÃO



As relações humanas nem sempre são fraternas e respeitadas. Sua dinâmica leva a momentos de equilíbrio e desequilíbrio, harmonia e conflito. Estabilizar o fiel da balança é fator determinante para a manutenção da saúde dos que se relacionam e da higidez do ambiente que habitam. A pedagogia e a psiquiatria estudam diversos fenômenos comportamentais, analisando suas causas e reflexos nas relações humanas: o *bullying* e o assédio moral, por exemplo, foram observados primeira e respectivamente por estas áreas do saber.

É inegável o impacto das tecnologias de comunicação no comportamento humano, especialmente numa amostra urbana, jovem e trabalhadora. Este estudo inicia rememorando os desvios comportamentais comuns em ambientes escolares, que recebem a designação técnica de *bullying* e que, quando invadem o espaço virtual e/ou utilizam-se de ferramentas digitais, passam a chamar-se de *cyberbullying*, inegavelmente potencializando seu alcance e efeitos.

A questão do *bullying* é tão cotidianamente grave, quase epidemiológica, que provocou edição de legislação própria no Brasil, a Lei nº 13.185 de 2015, denominada “Programa de Combate à Intimidação Sistemática”, espécie de denominação

genérica, que pretende abarcar estratégias para prevenir e atacar as diversas formas de violência repetidas com finalidade intimidatória e aterrorizadora, especialmente em âmbito escolar, mas não exclusivamente neste, como se aponta neste estudo. O *cyberbullying* é previsto em tal lei como uma das possíveis manifestações do *bullying*.

Neste estudo, que possui viés trabalhista, o *cyberbullying* (fenômeno originariamente identificado nas relações entre escolares) é transportado às relações de trabalho em *lato senso*, testando-se a responsabilidade patronal e verificando-se em que pode agir o empregador especialmente no sentido de precaver-se, mantendo a boa ambiência laboral.

O estudo realiza-se de forma hipotético-dedutiva, operando-se a partir de métodos de procedimento histórico-comparativo, estruturalista e funcionalista, além de guiar-se pela interpretação sistemática. A pesquisa é essencialmente bibliográfico-documental.

A escrita do artigo ocorre em período no qual acomodam-se as disposições levadas a efeito pela Lei da Reforma Trabalhista, sendo relevante a análise do tema sob o prisma da responsabilidade civil decorrente das relações laborais, notadamente por danos extrapatrimoniais, pelo que esperam as autoras contribuir para o amadurecimento do assunto.

1 DO *BULLYING* AO *CYBERBULLYING*: TECNOLOGIA E TERROR PSICOLÓGICO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A palavra *bullying* tem origem no termo inglês *bull*, que significa touro. O acréscimo da letra *y* ao vocábulo forma o adjetivo *bully*, que quer dizer valentão, brigão, tirano. A partir dessas duas palavras, surgiu a expressão *bullying* para referir-se ao ato de intimidar, amedrontar, tiranizar e aterrorizar pessoas. Nesse sentido, é pertinente ressaltar que a menção ao touro remonta à compleição física do animal, de porte amedrontador e

intimidador, que subjuga sua vítima física e psicologicamente.³

Não há dúvidas, que o *bullying* é uma forma de violência e, afora a nomenclatura, não é novidade. E, por violência, fenômeno polissêmico e multicasual, destaca Telma Brito Rocha, pode-se observar diferentes modalidades e níveis, a partir de distintas perspectivas.⁴ Sendo assim, pode-se concluir com facilidade que a violência não se configura apenas em agressões físicas que deixam marcas aparentes nas vítimas, mas em agressões de ordem moral, que podem ocasionar dor e sofrimento, com sequelas psicológicas, transitórias ou permanentes. Ademais, a violência pode se dar em contextos diversificados, como o doméstico, escolar, ou de trabalho; ainda, em momentos distintos da vida, como a violência infantil, ou juvenil; também, em relação a certos grupos, como a violência contra a mulher ou contra determinadas raças ou credos. Fato é que a definição de violência é tarefa assaz árdua, que também vai sofrer influência do momento histórico e do contexto social em que inserida. Nessa toada, opta-se, diante da diversificada gama de conceitos, pela definição adotada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, no *Informe Mundial sobre la violencia y la salud*:

*El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.*⁵

Vê-se que o *bullying* enquadra-se perfeitamente no conceito de violência adotado pela OMS, possuindo, todavia, características que o distinguem de outras formas de violência. Com efeito, o *bullying* define-se como uma agressão física,

³ MELO, Josevaldo Araújo de. *Cyberbullying. A violência virtual*. 2 ed. Recife: Edupe, 2011, p. 21.

⁴ ROCHA, Telma Brito. *Cyberbullying. Ódio, violência virtual e profissão docente*. Brasília: Liber livro, 2012, p. 20.

⁵ Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112670/1/9275315884_spa.pdf. Acesso em 20/11/2016.

psicológica, verbal, moral, sexual ou virtual, praticada por uma ou mais pessoas contra uma mesma vítima, de forma repetitiva e prolongada, sem motivo aparente, com base em relação desigual de poder, dificultando a defesa da vítima e provocando-lhe sequelas, tais como doenças psíquicas, físicas (psicossomáticas), desordem pessoal e profissional, além de refletir na qualidade e finalidade do processo educativo, na sociedade e na saúde pública.⁶

Como se disse, o conceito de violência altera-se conforme o momento histórico e o contexto social em que estão inseridos os personagens da injusta agressão. A retomada dessa premissa mostra-se crucial ao entendimento do fenômeno do *cyberbullying*, que representa o já conhecido *bullying* com as peculiaridades decorrentes de sua inserção no espaço virtual⁷. Dessa maneira, o *cyberbullying* é a agressão veiculada por meio de novas tecnologias de informação e de comunicação, notadamente por meio da internet (e-mails, chats, jogos virtuais, redes sociais, etc.) e de smartphones (envio de mensagens, ligações, fotos digitais, etc.) que visam à perseguição e intimidação da vítima.

O termo *cyberbullying* foi criado pelo pesquisador e educador canadense Bill Belsey, Presidente da *Bullying.org*, uma

⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida (org.). *Bullying. Visão interdisciplinar*. Campinas: Editora Alínea, 2011, p. 23.

⁷ André Lemos e Pierry Lévy, no que se refere ao espaço virtual, alertam que “o desenvolvimento de comunidades e redes sociais on-line é provavelmente um dos maiores acontecimentos dos últimos anos, sendo uma maneira de fazer sociedade”. Afirmam, ainda, que “no ciberespaço, existem duas formas de agregação eletrônicas: comunitárias e não comunitárias. As primeiras são aquelas onde existe, por parte de seus membros, o sentimento expresso de uma afinidade subjetiva delimitada por um território simbólico, cujo compartilhamento de emoções e troca de experiências pessoais são fundamentais para a coesão do grupo. O segundo tipo refere-se a agregações eletrônicas onde os participantes não se sentem envolvidos de forma coesa e perene, sendo apenas um local de encontro e de compartilhamento de informações e de experiências de caráter efêmero e desterritorializado.” LEMOS, André; LÉVY, Pierre. *O futuro da internet: em direção a uma ciberdemocracia*. São Paulo: Paulus, 2010, p. 101-104.

organização educacional destinada à prevenção do *bullying* mediante educação e conscientização, também criador do primeiro sítio sobre *cyberbullying*⁸, que oferece cursos online destinados a pais e educadores. Para o renomado autor, *cyberbullying involves the use of information and communication Technologies to support deliberate, repeated, and hostile behavior by an individual or group, which is intended to harm others*.⁹ Bill Belsey, ainda, faz o importante alerta:

Cyberbullying is also different in that it is a particularly cowardly form of bullying. Cyberbullies can more easily hide behind the anonymity that the Internet can provide.

Cyberbullies can communicate their hurtful messages to a very wide audience with remarkable speed.

Cyberbullying does not provide any tangible feedback about the consequences of using information technologies to cyberbully others. Cyberbullies do not have to own their actions, as it is usually very difficult to identify cyberbullies, so they do not fear being punished for their actions.

[...]

In most cases, cyberbullies know their victims, but their victims may not know their cyberbullies, the aggressors may or may not bully their victims through physical, verbal, emotional or psychological means that are more easily identified.

*With the advent of mobile, wireless Internet access, communications have become more ubiquitous. As a result, Cyberbullying can happen any time and any place and for many children, home is no longer a refuge from negative peer pressure such as bullying.*¹⁰

⁸ Referido sítio tem o endereço virtual: www.cyberbullying.ca.

⁹ Tradução livre do trecho: O *cyberbullying* envolve o uso de tecnologias de informação e de comunicação para apoiar o comportamento deliberado, repetido e hostil por um indivíduo ou grupo, que é destinado a prejudicar os outros. Disponível em: <http://www.cyberbullying.ca/pdf/Cyberbullying_Article_by_Bill_Belsey.pdf> Acesso em 20/11/2016.

¹⁰ Tradução livre do trecho: “O *ciberbullying* também é diferente, pois é uma forma particularmente covarde de *bullying*. Os *Cyberbullies* podem se esconder mais facilmente por trás do anonimato que a Internet pode fornecer. Os *Cyberbullies* podem comunicar suas mensagens prejudiciais para uma audiência muito ampla com velocidade notável. O *Cyberbullying* não fornece qualquer feedback tangível sobre as consequências do uso de tecnologias de informação para outros *cyberbullies*. Geralmente

Destarte, o conhecido *bullying*, com os requintes das avançadas tecnologias de informação e comunicação, demanda observação acurada e cautelosa, porquanto desdobra-se em facetas antes inimagináveis, trazendo consequências, no que diz com a extensão do dano, por vezes, irreparáveis. Com efeito, no cenário virtual, a menção ao termo *bull*, que faz parte da etimologia da palavra, à qual acrescentou-se o prefixo *cyber*, não diz necessariamente com a compleição física ou com a expressão corporal do agressor, já denominado tirano, valentão ou brigão. O agressor virtual não precisa ser o mais forte, tampouco ser intrépido ou ousado; não precisa, ainda, ser extrovertido ou desinibido o bastante para falar em público, basta que tenha, outrossim, acesso à internet, por exemplo.

A seguir, para melhor compreensão das peculiaridades do fenômeno da violência virtual, passa-se à análise dos personagens comumente envolvidos no *cyberbullying*.

1.1 CYBERBULLYING E SEUS PERSONAGENS: PECULIARIDADES

Josevaldo Araújo de Melo¹¹, de forma muito didática, esclarece que a tipologia dos personagens do *bullying* tradicional pode ser mantida, observadas as peculiaridades do espaço virtual que desvelam, necessariamente, traços característicos, dentre os quais – além dos anteriormente citados – o anonimato e a

é muito difícil identificar os *cyberbullies*, por isso não temem por suas ações. [...] Na maioria dos casos, os *cyberbullies* conhecem suas vítimas, mas suas vítimas podem não conhecer seus *cyberbullies*, os agressores podem ou não intimidar suas vítimas através de meios físicos, verbais, emocionais ou psicológicos mais facilmente identificados. Com o advento do acesso móvel à Internet sem fio, as comunicações se tornaram mais onipresentes. Como resultado, o *Cyberbullying* pode acontecer a qualquer momento e em qualquer lugar e, para muitas crianças, o lar não é um refúgio contra a pressão negativa dos pares, como era antes com o *bullying*". Disponível em: <http://www.cyberbullying.ca/pdf/Cyberbullying_Article_by_Bill_Belsey.pdf> Acesso em 20/11/2016.

¹¹ MELO, Josevaldo Araújo de. *Ciberbullying. A violência virtual*. 2 ed. Recife: Edupe, 2011, p. 34-37.

fugacidade de alguns meios¹², fator encorajador para muitos agressores virtuais. Pela clareza da classificação sugerida, adota-se, nas linhas seguintes referida taxonomia. Para o autor, os personagens do *cyberbullying* são: (a) vítima virtual; (b) agressor virtual; (c) espectadores virtuais e (d) espectadores reais da agressão virtual.

A vítima virtual pode ser qualquer pessoa; é dizer, qualquer indivíduo, potencialmente, pode ser vítima de *cyberbullying*. Outrossim, existe maior propensão a incautos, ingênuos ou imprudentes de transformarem-se em vítimas, pois tendem a, voluntariamente, promoverem autoexposição inadequada na plataforma virtual, como é o caso de crianças ou pessoas ainda não habituadas aos ardis da internet. Ou seja, qualquer pessoa pode receber e-mails com conteúdos indesejados, pode facilitar aos *crackers* acesso a informações pessoais que estejam armazenadas em seus computadores¹³, pode deparar-se com montagens de suas fotos no mundo virtual ou mesmo com agressões de ordem pessoal perpetradas contra si, seja por pessoas identificadas ou por anônimos.

O agressor virtual, por sua vez, é quem se utiliza de forma mal-intencionada das tecnologias de informação e de comunicação para intimidar, aterrorizar, perseguir, tyrannizar ou agredir a outrem. Da mesma forma, não há um perfil de agressores virtuais que, via de regra, escondem-se atrás do anonimato.

Os espectadores do *bullying* virtual, por seu turno, podem ser virtuais ou reais. Os primeiros são os frequentadores de determinado ambiente virtual no qual perpetrou-se a agressão, dela tomando conhecimento. Podem ser pessoas que fazem parte

¹² Como o *snapchat*, cujas mensagens são autodestrutivas, não ensejando, por exemplo, produção de provas.

¹³ Conforme definição da Wikipedia *Cracker* [cráquer] é o termo usado para designar o indivíduo que pratica a quebra (ou *cracking*) de um sistema de segurança de forma ilegal ou sem ética. Este termo foi criado em 1985 por *hackers* em defesa contra o uso jornalístico pejorativo do termo "*hacker*". A criação do termo pelos *hackers* reflete a forte revolta destes contra o roubo e o vandalismo praticados pelos *crackers*. Disponível em < <https://pt.wikipedia.org/wiki/Cracker>>. Acesso em 22/11/2016.

de uma mesma comunidade virtual e que leram mensagens desonrosas ou ultrajantes direcionadas contra uma vítima, de seu convívio social ou não. Os expectadores reais, por outro lado, são testemunhas físicas de uma agressão virtual, ou seja, assistem o envio de conteúdos difamatórios por qualquer mídia: e-mail, redes sociais, telefone, etc. Ainda no que se refere aos expectadores, reais ou virtuais, convém mencionar que podem adotar posturas diversas, assim classificadas: (a) passivos: não concordam com a postagem difamatória, mas também nada fazem, provavelmente por temerem ser as próximas vítimas; (b) ativos: apoiam a conduta do agressor, incentivando-o e (c) neutros: indiferentes, não se importam, apresentam, por assim dizer, uma espécie de anestesia emocional.

Como se pode observar, a prática do *bullying* virtual possui personagens específicos, que contaminam não apenas o ambiente virtual como todo o entorno social. Com efeito, quando ocorre uma agressão virtual, não apenas a vítima, diretamente lesada, é atingida, mas todas as pessoas que compõem o ambiente virtual e que não podem ser separadas da pessoa que compõe o mundo real.

As causas que motivam os agressores virtuais, ao que parece, não diferem de quaisquer outras que sirvam como pano de fundo para diferentes tipos de violência. É dizer, não há como dissociar as agressões, compreendidas como exteriorizações de comportamentos antissociais, intolerantes e preconceituosos do contexto sociocultural do agressor. Nessa linha, *o cyberbullying é um reflexo perfeito dessa cultura embasada na insensibilidade interpessoal e na total ausência de responsabilidade e solidariedade coletiva*.¹⁴ Ademais, preconceitos, estigmas e discriminações¹⁵ agudam a intolerância dos atores sociais, promovendo

¹⁴ SILVA, Ana Beatriz Barbosa. *Bullying: Mentis perigosas nas escolas*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

¹⁵ Importa, neste momento, prestar alguns esclarecimentos do ponto de vista semântico. Para tanto, apoiando-se na doutrina de José Claudio Monteiro de Brito Filho, elenca-se as seguintes categorias: (a) estigma: caracteriza-se como uma marca real,

efeitos danosos ao bom convívio social.

Conhecidos os conceitos de *bullying* e *cyberbullying*, é importante dizer que esse tipo de conduta ocorre nos mais variados ambientes sociais, dentre os quais o laboral, tema central dessa pesquisa. O termo *bullying* que, a princípio, era utilizado para referir-se aos ambientes escolares, “democratizou-se”, avançando para os demais agrupamentos humanos e, quando cunhada a expressão *cyberbullying*, já era francamente reconhecido e aplicado para além dos muros escolares.

A preocupação com a prática nefasta e com a sua prevenção e combate levou o Legislativo Brasileiro à promulgação da Lei nº. 13.185/15, a seguir examinada, que se aplica, como decorrência lógica do já explanado, para além dos estabelecimentos de ensino, a outras organizações coletivas, como empresas, por exemplo.

2 ANÁLISE DA LEI nº. 13.185/2015: PROGRAMA DE COMBATE À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA

Recentemente, foi promulgada no Brasil a Lei nº 13.185/2015¹⁶, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, tratada como sinônimo de *bullying*. O art. 1º da referida Lei conceitua o *bullying* como *todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma*

mas não necessariamente física, que leva as pessoas a perceberem negativamente o outro, rejeitando-o ou excluindo-o; (b) estereótipo: consiste em imputar determinadas características a integrantes de grupos específicos, com o fito de gerar uma avaliação negativa pelos demais; (c) preconceito: é um juízo apriorístico e negativo sobre algo, que pode advir de estereótipos ou estigmas e (d) discriminação: é a transposição para o mundo exterior, em forma de ação ou omissão, da visão preconceituosa contra alguém ou algum grupo. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Ação Afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho pelo Ministério Público do Trabalho. In *Estudos Aprofundados do MPT*. Salvador: Juspodvium, 2013, p. 937-938.

¹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. Vê-se, pois, que o conceito desenhado pela lei traz verdadeira similitude com o já explanado nesta pesquisa. Enfatiza-se que a intimidação sistemática pode dar-se por meio de violência física ou psicológica, ou seja, admite alargado espectro semântico para a palavra *violência*, sendo que a chamada *violência psicológica* pode ocorrer das mais variadas formas, o que nos remete, novamente, à natureza multicasual da violência.

Com efeito, o art. 2º da Lei¹⁷ vai enumerar uma lista de condutas que podem enquadrar-se na moldura elástica da *violência*, revelada em atos de intimidação, humilhação ou discriminação, tais como ataques físicos, insultos pessoais, comentários depreciativos sistemáticos, apelidos pejorativos, ameaças, grafites depreciativos, expressões preconceituosas, isolamento social consciente e premeditado e pilhérias. Impende destacar, outrossim, que a lista é apenas exemplificativa, em face do alargado e já comentado conceito multicasual de violência, que se modifica ao sabor do contexto histórico, cultural e social em que inseridos agressor e vítima. Ainda, no art. 3º¹⁸, a lei vai apresentar

¹⁷ Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

I - ataques físicos;

II - insultos pessoais;

III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;

IV - ameaças por quaisquer meios;

V - grafites depreciativos;

VI - expressões preconceituosas;

VII - isolamento social consciente e premeditado;

VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

¹⁸ Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

taxonomia quanto a possíveis formas de intimidação sistemática, tais como: verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, voltando a exemplificar cada uma delas com condutas tidas como intimidação sistemática ou *bullying*.

Ademais, para caracterizar-se o *bullying*, conforme a legislação brasileira, é preciso que esta violência seja intencional ou dolosa; o conceito, neste ponto, restringe o âmbito de aplicação da lei anti-*bullying*, porquanto condutas jocosas, por exemplo, sem intenção de ferir, ou condutas culposas, que atinjam direta ou indiretamente a vítima, mas que não tenham sido objetivamente contra ela desferidas, estão excluídas do contorno do § 1º do art. 1º da Lei nº. 13.185/2015¹⁹.

A conduta, ainda, deve ser repetitiva, reiterada, repisada. O autor da ofensa nela deve insistir perante o mesmo ofendido ou grupo de pessoas, ainda que sem motivação aparente, sempre no intuito de amedrontar, ou agredir, causando dor e angústia, surrupiando a paz da vítima, de modo a provocar-lhe danos de ordem física e moral, contextualizados em uma relação desigual de poder.

I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;

II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;

III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;

IV - social: ignorar, isolar e excluir;

V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;

VI - físico: socar, chutar, bater;

VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;

VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

19 § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>.

Acesso em 06/03/2018.

A Lei nº. 13.185/15 expressamente menciona, no parágrafo único do art. 2º²⁰, o *cyberbullying*, ao asseverar que há intimidação sistemática na rede mundial de computadores, quando neste ambiente e, mediante o uso de recursos que lhe são próprios, o agressor virtual depreciar, incitar violência, adulterar fotos e dados pessoais objetivando o constrangimento psicossocial da vítima. Novamente, ressalta-se, que a natureza da lista só pode ser exemplificativa, pois não é dado ao legislador, ainda mais quando se trata de tecnologias, prever todas as formas pelas quais pessoas mal-intencionadas possam agir em detrimento de outras.

O Programa de Combate à Intimidação Sistemática, a dar-se em todo o território nacional, objetiva prevenir e combater a prática de *bullying*, capacitando docentes e equipes pedagógicas à implementação de ações que visam discutir, prevenir, orientar e solucionar o problema e, neste intento, orientar pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e de agressores. Para tanto, busca integrar os meios de comunicação de massa às escolas e à sociedade, promovendo a conscientização, a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, indispensáveis em uma sociedade que se pretenda pluralista, inclusiva e tolerante. Ainda dentro deste espírito de cooperação e conscientização, deve-se evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, em detrimento da utilização de meios alternativos que promovam a responsabilização e conseqüente retração do comportamento hostil.

Por fim, importa ressaltar que conquanto a lei faça, predominantemente, menção aos estabelecimentos de ensino, não estão excluídos outros órgãos e entidades, conforme se verifica

²⁰ Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

da leitura do *caput* do art. 5º²¹, que estabelece o dever às escolas e demais estabelecimentos de ensino, além de clubes e agremiações recreativas de assegurar medidas de prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática. E esse compromisso verificar-se-á no art. 6º²², que prevê a produção e publicação de relatórios bimestrais das ocorrências de *bullying* nos estados e municípios, com o fim de melhoramento do planejamento das ações de combate.

A temática parece bastante afeta ao ambiente escolar e, por isto, facilmente analisável nas relações pedagógicas e trabalhistas deste cenário. No entanto, impende, após o estudo dos principais conceitos relacionados ao *bullying* e ao *cyberbullying*, bem como da novel Lei de Combate à Intimidação Sistemática, estender e ampliar a investigação e apreciar como o tema vem sendo tratado pela jurisprudência trabalhista, mesmo que sob outras nomenclaturas, especialmente como Assédio Moral ou Assédio Moral Virtual, nas relações trabalhistas em *lato sensu*.

3 O *BULLYING* E O *CYBERBULLYING* NO CENÁRIO TRABALHISTA

Pesquisas realizadas nos sítios do Tribunal Superior do Trabalho – TST e tribunais regionais do trabalho do país elencam enorme rol de julgados, cuja conduta ensejadora do dever de indenizar ampara-se em fatos perfeitamente enquadráveis na figura do *bullying*. Todavia, no entorno trabalhista, tais condutas recebem os designativos de assédio moral e assédio sexual, sendo indenizadas a título de danos morais.

²¹ Art. 5º É dever do estabelecimento de ensino, dos clubes e das agremiações recreativas assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (*bullying*). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

²² Art. 6º Serão produzidos e publicados relatórios bimestrais das ocorrências de intimidação sistemática (*bullying*) nos Estados e Municípios para planejamento das ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 06/03/2018.

E por assédio moral, na doutrina de Maurício Godinho Delgado, deve-se entender a *conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou outra forma de desequilíbrio e tensão emocional graves*.²³

Embora esse tipo de conduta não seja novidade nos ambientes laborais, ou mesmo familiares e escolares, destaca o já citado autor que a figura foi recentemente apreendida na doutrina e jurisprudência, estimulada por uma percepção mais cuidadosa da potencial dinâmica ilícita vivida na relação de emprego, que não foi alvo de maior atenção antes da Constituição de 1988.²⁴

O assédio moral, no âmbito da relação de emprego, ocorre mais comumente na forma vertical descendente, ou seja, de superior hierárquico para o inferior, podendo ainda acontecer de forma ascendente – inferior contra superior – e, também, horizontalmente, isto é, entre colegas.

Na hipótese de assédio moral vertical descendente, é possível ao empregado rescindir indiretamente o contrato de trabalho por justa causa do empregador, com amparo no art. 483 da CLT²⁵. É preciso referir que o rol do art. 483 não traz a figura do

²³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1262.

²⁴ Idem, p. 1262.

²⁵ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de

assédio moral, porém tal figura pode ser enquadrada em mais de uma das alíneas do dispositivo, citando-se, exemplificativamente: exigência de serviços do empregado superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato (alínea “a”), tratamento pelo empregador com rigor excessivo (alínea “b”), praticar o empregador ou seus prepostos ato lesivo contra a honra e a boa fama do empregado ou de membros de sua família (alínea “e”), o empregador ou seus prepostos ofenderem ao empregado fisicamente (alínea “f”) e o empregador reduzir o trabalho do empregado de forma a afetar sensivelmente o seu salário (alínea “g”). Nas hipóteses versadas, o empregador pode, em franco assédio moral, praticar qualquer uma das condutas listadas, tendo como pano de fundo postura abusiva, reiterada, violenta – física ou psicológica – com o fim de agredir determinado empregado ou grupo de empregados e, neste caso, além das verbas rescisórias pertinentes à rescisão indireta, caberá ao empregador o pagamento de indenização por danos morais (ou outra figura reparatória extrapatrimonial pertinente e possível) perpetrados em face do empregado.

Se o assédio moral for cometido entre colegas de trabalho, da mesma forma, embora inexista menção expressa ao instituto no art. 482, CLT²⁶, é possível que reste configurado

legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 06/03/2018.

²⁶ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;

mediante a prática de condutas previstas em determinadas alíneas do dispositivo, como é a hipótese do mau procedimento (alínea “b, final), ato de indisciplina ou de insubordinação – neste último caso, é bem verdade, poder-se-ia cogitar de um assédio vertical ascendente (alínea h”) – ato lesivo contra a honra de boa fama praticado no serviço e ofensas físicas desferidas a colega de trabalho.

Importa referir, ademais, que em algumas situações é mais difícil a percepção pelo empregador do assédio ocorrente entre colegas de trabalho, o que pode vir a lhe atenuar a responsabilidade; este fato, porém, não lhe isenta totalmente de responder pelo assédio ocorrido nas dependências do seu estabelecimento, porquanto cabe a ele, por força do que lhe determina o art. 157 da CLT²⁷, proporcionar aos seus empregados ambiente hígido de trabalho. A contribuir para atenuação de eventual

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 06/03/2018.

²⁷ Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

culpa do empregador, ainda, sua “pré-ocupação” em construir um ambiente laboral de relações éticas, com códigos de conduta claros e objetivos, canais de denúncia funcionais e efetivos, o que só reforça a atual tendência corporativa de investimento em *Compliance* e técnicas de Responsabilidade Social Empresarial. Evidentemente, todas essas questões serão apreciadas e delineadas pela casuística, de modo a refletir, diretamente, no grau de responsabilidade do empregador que, pensa-se, não deve ser, a priori, objetiva.

Marie-France Hirigoyen, pesquisadora do tema, destaca, todavia, que nem todas as pessoas que se dizem assediadas realmente o são. Inicialmente, elucida que o assédio moral não se confunde com estresse profissional – estado biológico provocado por determinadas situações sociais e sociopsicológicas – que, no mais das vezes, decorre de sobrecargas e más condições de trabalho. Esclarece a autora que a fase de assédio moral começa quando a pessoa que é o alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, quando as críticas a seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. Da mesma forma, o assédio moral não se confunde com a gestão por injúria, que é um tipo despótico de comportamento de certos administradores, despreparados, que submetem empregados à terrível pressão, injuriando-os e insultando-os. Enquanto o assédio moral é velado, a gestão por injúria é notada por todos; enquanto o assédio dirige-se contra uma pessoa ou grupo, esta forma deplorável de gestão não escolhe vítimas específicas, senão tensiona todo o ambiente laboral. Assim, assédio moral não se confunde²⁸ com estresse, gestão por injúria, agressões pontuais, más

²⁸ “No todas las personas que dicen sentirse acosadas lo están necesariamente”. Em seu livro *El Acoso Moral en El Trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso, Marie France Hirigoyen dedica o primeiro capítulo a diferenciar o assédio moral do estresse, dos conflitos interpessoais, dos mal tratos hierárquicos, das violências esporádicas, das más condições de trabalho e de outras coações profissionais. (HIRIGOYEN, Marie-France *El Acoso Moral en el Trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós, 2013).

condições de trabalho e imposições profissionais; porém, o assédio moral pode configurar-se com a imposição de outros elementos agregados a essas condições, quando houver intenção de ferir, mediante condutas reiteradas fitando desestabilizar o equilíbrio emocional da vítima.²⁹

No que se refere ao *bullying*, a mesma pesquisadora destaca que, inicialmente, o termo não fazia parte do universo do Direito do Trabalho. Falava-se de *bullying*, outrossim, para descrever humilhações e vexames entre crianças e adolescentes em estabelecimentos de ensino. Posteriormente, o termo estendeu-se para abarcar as agressões havidas nos exércitos e em práticas desportivas e na vida familiar, até ingressar no mundo do trabalho. Informa Marie-France que somente em 1984 o termo foi introduzido na psicologia do trabalho por Folkman Lazarus, de modo a albergar as condutas descritas como assédio moral ou assédio sexual, tendo, portanto, ampla aceção desde chacotas a isolamentos até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas.³⁰

E por falar em assédio sexual, este é definido por Maurício Godinho Delgado como a *conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física em relação a outra*.³¹ Vê-se, portanto, que os elementos são os mesmos que formam o constructo do assédio moral, porém com a conotação sexual da conduta do agressor³². Assim, caracterizam o assédio sexual,

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 19-36.

³⁰ Idem, p. 79-80.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTR, 2013, p. 1264.

³² O primeiro estudo na França sobre assédio sexual das mulheres no local de trabalho foi realizado entre 1985 e 1990, em resposta a um pedido conjunto do Ministério do Trabalho e do Departamento de Direitos da Mulher. O estudo concluiu que o assédio sexual predominava no setor privado, principalmente nas empresas de pequeno porte. Mostrou igualmente que as vítimas mais constantes eram funcionárias, e os assediadores, seus superiores hierárquicos (homens). Antes da adoção da atual legislação sobre o assédio sexual, acusar os assediadores era um ato especialmente delicado no

exemplificativamente, condutas que envolvam contato físico indesejado, propostas e pedidos sexuais mal recebidos, uso de linguagem sexualmente ofensiva, constantes convites para encontros amorosos, ainda que a vítima já os tenha recusado inúmeras vezes, ameaças de punição pela recusa desses pedidos, etc.³³ Da mesma forma, não há previsão expressa nas alíneas dos artigos 482 e 483 da CLT quanto a esta forma específica de abuso, socorrendo-se, a vítima, das previsões das alíneas “b” do art. 482 e “e” do art. 483, conforme o caso, para a salvaguarda do seu direito de rescisão contratual com fundamento na justa causa, bem como à indenização correspondente ao dano moral sofrido, embasada nos artigos 5º, V, da Constituição Federal³⁴ e artigos 186 e 927, do Código Civil³⁵.

plano jurídico, mesmo que condenações tivessem sido pronunciadas. Por várias vezes a jurisprudência reconheceu como constitutivas de falta grave condutas sexistas, desagradáveis, de mau gosto e humilhantes, de uma pessoa ou de várias em relação a colegas mulheres. Vê-se bem a que ponto o assédio sexual está perto do assédio moral. HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 100-101.

³³ É preciso referir que há previsão de detenção de um a dois anos no Código penal para o crime de assédio sexual: Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

³⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

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

³⁵ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Marie-France alerta que o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Destaca que nos dois casos, fala-se de humilhação e, nesse intento, busca-se o íntimo da vítima. Pergunta a autora: o que há de mais íntimo do que o sexo? O que há de mais difícil de ser manifesto do que uma atmosfera sexista ou hostil? Desta forma, sobleva que o assédio sexual nas relações trabalhistas envolve não apenas a chantagem para o emprego como o clima de trabalho sexista, hostil e ofensivo.³⁶

A despeito da similitude entre o assédio moral e sexual, com a inclusão, conforme já dito, da conotação sexual no segundo caso, há algumas nuances que merecem destaque. Com efeito, enquanto no assédio moral o objetivo do agressor é destruir a vítima, no assédio sexual, pode não ser somente este, senão o intento de possui-la para si. O assédio sexual é fruto do desejo, podendo ser caracterizado por um único ato, a depender da gravidade deste, pressupondo uma diferença hierárquica. Por seu turno, conforme já visto, o assédio moral só finda quando produz danos psíquicos à vítima, mediante um comportamento agressivo reiterado, no mais das vezes fruto da inveja, dispensando a diferença hierárquica.

Quanto à relação entre assédio e gênero, convém destacar que o estudo realizado pela renomada autora demonstrou uma clara diferença entre a distribuição dos sexos: 70% de mulheres e 30% de homens. Estes números, todavia, diferem dos resultados obtidos em pesquisa realizada em Estrasburgo, na qual chegou-se ao resultado percentual de 43,5% de mulheres assediadas contra 56,5% de homens assediados, e de pesquisa realizada na Suécia, segundo a qual 55% das mulheres eram afetadas, ao passo que 45% dos homens eram as vítimas. O resultado das pesquisas, por certo, identifica-se com o contexto sociocultural dos países examinados. Os países escandinavos e a Alemanha manifestam real preocupação com a igualdade entre

³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 99-103.

homens e mulheres e isso se reflete nos percentuais destacados. Por sua vez, os países latinos apresentam percentuais mais elevados de assédio contra mulheres, especialmente do tipo vertical descendente. Ademais, em países como Itália, Espanha e na América Latina (citados pela autora), muitos homens consideram que cada mulher que trabalha é culpada por um desempregado entre os homens.³⁷

Assim, os conhecidos, há longa data, assédios moral e sexual pela jurisprudência trabalhista brasileira são figuras que podem ser enquadradas no grande “guarda-chuva” denominado *bullying* e, quando essas agressões envolverem o ambiente virtual ou tecnologias de informação e comunicação (ex.: *email*, *facebook*, *instagram*, grupos de trabalho no *whatsapp*, etc.), na mais nova e sofisticada forma de *bullying* denominada *cyberbullying*. Portanto, a ausência expressa aos termos grifados não significa inexistência de reconhecimento pela jurisprudência do dever de indenizar, senão o reconhecimento mediante nomenclatura distinta e há tempo acomodada no linguajar jurídico.

4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO *BULLYING* E *CYBERBULLYING*

Cabe perquirir, ainda, da responsabilidade do empregador, nos casos de assédio moral e sexual em ambiente laboral, contidos no grande conceito de *bullying* ou, ainda, quando tais práticas se derem em ambiente virtual ou mediante o uso de ferramentas ligadas às tecnologias de informação e comunicação, caracterizando-se, portanto, o *cyberbullying*.

É preciso destacar que em matéria de responsabilidade civil, o Código de 2002, usado subsidiariamente em seara laboral³⁸, adotou a teoria da responsabilidade na modalidade de risco

³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 99.

³⁸ Favor permitido pelo artigo 8º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso,

ocupacional; assim, assume o empregador o risco pelo tratamento dispensado aos seus empregados, sendo devedor de um ambiente laboral hígido e adequado ao desempenho das atividades exigidas. Esse posicionamento, vale dizer, é defensável a partir da leitura conjunta dos artigos 927³⁹, 186 e 187⁴⁰ do Código Civil e, note-se, neste caso, a responsabilidade do empregador é objetiva. Ocorre, todavia, como anteriormente advogado, que em determinadas situações essa responsabilidade pode ser atenuada, sendo razoável perfilhar-se interpretação neste sentido no caso de empresas que possuam canais abertos de reclamações de seus empregados, ou que participem de programas de prevenção e conscientização dos seus empregados e mesmo sócios no combate a qualquer forma de *bullying*, real ou virtual, fiscalizando-os. Ou seja, a casuística irá delimitar o grau de responsabilidade do empregador, que não deve ser o mesmo, para o padrão totalmente omisso ou assediador, comparativamente ao empregador que mantém setor específico e seguro de reporte pelos empregados desse tipo de situação e que investe na qualidade do meio ambiente laboral.

pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. *Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*”. De outra banda, em sendo aprovado o PLC nº 38/2017 (Reforma Trabalhista), possivelmente, esta relação de subsidiariedade com o Código Civil Brasileiro será mitigada, uma vez que o texto consolidado será ampliado, albergando extensa regulamentação de Responsabilidade Civil.

³⁹ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

⁴⁰ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Ainda, e de fundamental relevo mencionar, que a partir da já examinada Lei de Combate à Intimação Sistemática (*bullying*), Lei nº 13.185/2015, foi possível vislumbrar para a empresa um dever que já lhe cabia a partir de uma interpretação pautada na sua função social, mas que agora se torna expresso, no sentido de promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, bem como de monitorar os casos de *bullying* dentro do seu estabelecimento mediante a produção de relatórios bimestrais de ocorrências de intimidação sistemática (art. 6º), os quais terão fundamental importância no planejamento das ações voltadas ao seu combate em todos os níveis da sociedade.

Por todo o exposto, certos da ocorrência de *bullying* e de *cyberbullying* nos mais diversos ambientes coletivos, dentre os quais os trabalhistas, bem como do reconhecimento dessas modalidades de agressão mediante as denominações de dano moral e sexual pela jurisprudência trabalhista, entende-se pertinente e adequada a aplicação também às relações de trabalho da Lei de Combate à Intimidação Sistemática (Lei nº 13.185/15), por reforçar o dever de toda a sociedade em prevenir, conscientizar e combater tal prática, bem como por envolver um verdadeiro programa de combate, para o qual os relatórios enviados pelos mais diversos estabelecimentos, representam importante ferramenta de monitoramento, controle e planejamento contra o *bullying* e o *cyberbullying* em nossa sociedade, que pretende, entre outros objetivos, ser pluralista e inclusiva⁴¹.

5. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA LEI DA REFORMA TRABALHISTA: CONSIDERAÇÕES

⁴¹ Objetivos da República Federativa do Brasil: Art. 3º CF [...] I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 06/03/2018.

PRELIMINARES

A Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), ao que parece, inaugura nova fase no Direito Material do Trabalho relativamente à Responsabilidade Civil. Nessa toada, importa referir que o sistema de “empréstimo” dos dispositivos do Código Civil (pelo favor legal do artigo 8º da CLT⁴²) foi suprimido por opção legal, nos termos do Art. 233-A da Lei.

Em apertada síntese, em uma relação de trabalho, ao lado dos danos patrimoniais (tradicionalmente resolvíveis via recomposição das perdas e danos e dos lucros cessantes) e quiçá somados a estes, podem existir os danos extrapatrimoniais. Justamente estes são decorrência clássica das condutas estudadas neste artigo (*bullying, cyberbullying, assédio moral, assédio sexual, etc.*) e, no novo arranjo da Consolidação das Leis do Trabalho, ganharão espaço privilegiado, com título próprio:

TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho *apenas os dispositivos deste Título.*⁷

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, *as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial

⁴² Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. *Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.* (grifou-se). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 06/03/2018.

e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos *danos extrapatrimoniais*.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III – a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII – o grau de dolo ou culpa;

VIII – a ocorrência de retratação espontânea;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, *em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação*:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º

deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.⁴³

O texto legal foi sensivelmente alterado por Medida Provisória (n. 880/2017) que até o fechamento deste artigo ainda pendia de convalidação legislativa, pela qual os parâmetros de quantificação indenizatória não mais se balizariam por salários contratuais, mas sim, pelos valores máximos de benefícios da previdência social. Neste sentido:

Art. 223-G.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

.....

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.”

Embora o texto normativo seja aparentemente didático, acrescenta-se que, na lição de Porto e Pereira⁴⁴, por danos

⁴³ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5252522&disposition=inline>. Acessado em: 13/06/2017.

⁴⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A tutela coletiva do dano extrapatrimonial no direito do trabalho. In: *Danos Extrapatrimoniais*

extrapatrimoniais, deve-se compreender, “toda lesão a um interesse protegido pelo ordenamento jurídico e que tem por objeto uma utilidade sem expressão monetária no mercado”, quiçá por isto o legislador tenha pretendido elencar, acredita-se que em intenção exemplificativa, “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, além da imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência” como bens albergados sob este manto (vide artigos 233-C e 233-D, respectivamente).

Algumas dúvidas devem ser ainda afastadas via interpretação jurisprudencial, como por exemplo, o cabimento, ou não, das demandas por danos indiretos (ou danos em ricochete) em face do teor do artigo 233-B, ou seja, se os parentes da vítima de *cyberbullying*, uma vez em vigor a Lei da Reforma Trabalhista, ainda poderiam demandar na Justiça Especializada do Trabalho contra a empregadora da vítima e do agressor, buscando a reparação pelos danos que os atos intimidatórios, indiretamente, houvesse-lhes ocasionado.

A não cumulatividade entre danos extrapatrimoniais (Art. 233-G § 1º) é outra questão a ser enfrentada, uma vez que atualmente é pacífica a compreensão da independência entre danos extrapatrimoniais estéticos e morais, por exemplo, daí decorrendo sua possível cumulação. Para além disto, a modulação da condenação (incisos I, II e III) não agrada a todos, prometendo gerar muita polêmica.

Serão novos tempos para a Responsabilidade Civil nas relações trabalhistas, que exigirão de operadores e intérpretes muita calma, serenidade e prudência.

CONCLUSÃO

Diante da amostra humana observada (seres urbanos,

jovens, estudantes e/ou trabalhadores) é forçoso admitir uma nova, ou ao menos dupla, existência. Ao lado ou confusamente à existência presencial, fortemente, há a existência virtual, a gerar efeitos tão concretos quanto aquela. A vida em ambientes virtuais ou o trabalho com ferramentas digitais é o cotidiano destas pessoas que fazem seus relacionamentos e comunicações, por vezes, majoritária ou exclusivamente, via canais eletrônicos e redes sociais.

Não é de se estranhar que também os conflitos e desvios de conduta ali também ocorram e que, inclusive, fenômenos como o *bullying* ou o assédio moral ali igualmente acabem acontecendo. No entanto, o que se percebe, é que o efeito nocivo de tais fenômenos, através dos canais e ambientes digitais, se multiplica de forma ilimitada e descontrolada.

O *Cyberbullying* apoia-se nas características peculiares de seu meio, tais como o anonimato e a fugacidade de algumas ferramentas, que acabam encorajando alguns agressores. Ademais, a veloz multiplicação da informação intimidatória, aliada à ineficácia dos meios de retirada compulsória dos dados da *internet* gera efeitos danosos devastadores nas vítimas, o que compõe um quadro muito mais complexo do que o *bullying*.

A Lei nº 13.185/2015 – Programa de Combate à Intimidação Sistemática - anuncia avanço importante na prevenção e combate à violência intimidatória, presencial ou virtual, especialmente porque inaugura novos paradigmas, como o combate via despenalização e o levantamento de dados constante, vindos diretamente dos espaços sociais (escolas, no caso) que passam a colaborar compulsoriamente. Sua ideia é ser programa de (re)educação e política pública permanente, que envolve especialmente os principais responsáveis pela educação de crianças, jovens e adultos. Entende-se que sua principal utilidade à comunidade, alargando-se sua utilização para além dos estabelecimentos educativos e afins, seria a possibilidade de um monitoramento mais próximo e concreto das “práticas intimidatórias”,

tornando obrigatório a todo e qualquer estabelecimento o fornecimento de relatórios nesse sentido, onde se informasse a identificação dos casos e as práticas (não penalizatórias, frise-se) adotadas para sua correção, visando a prevenção de novos casos e a harmonização social.

Pelos contornos conceituais abrangentes que a legislação em comento trouxe, entendeu-se possível neste estudo advogar a extensão de sua aplicabilidade aos fenômenos já bastante estudados e corriqueiros nas lides trabalhistas (assédio moral ou, até mesmo ao assédio sexual), pelo que se realizaram as aproximações necessárias, doutrinária e jurisprudencialmente.

Viu-se possível, por exemplo, acomodar as condutas de empregados e empregadores assediadores nos artigos 482 ou 483 da CLT, assim como viável aplicar, pelo menos, a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, em face do dever de manutenção da ambiência laboral equilibrada e saudável.

Foi necessário, no particular da reparação de danos, comentar acerca da Lei da Reforma Trabalhista e transformações no sistema de Responsabilidade Civil, a atingir especialmente a questão dos danos extrapatrimoniais, criando microssistema dentro do Direito Processual do Trabalho, com peculiaridades no mínimo interessantes. A criação de título específico aos danos extrapatrimoniais, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho privilegia a matéria, mas longe de tornar mais claro o tema, chama à obra operadores e juristas: há muito o que esclarecer via doutrina e jurisprudência, desde a natureza do rol dos artigos 233-C e D (taxativo ou exemplificativo?) ao aparente fechamento das portas da Justiça Especializada do Trabalho às demandas por dano extrapatrimonial em ricochete.

Pois, cruzando com o problema cerne deste estudo, atingem-se contornos ainda mais complexos: para além da reparação, exigem-se do empregador posturas preventivas que, em ambiente laboral e/ou relacional virtual se tornam difíceis ou ineficazes, aliadas ao fato de que o agressor, de certa forma, sente-se

estimulado pelo anonimato, além do que os efeitos da agressão são potencializados pela velocidade e hiperconexão das redes sociais.

É nesse sentido que adotar ações similares às recomendadas pela Lei nº 13.185/2015 (Lei Antibullying) passa a ser importante. Exigir que os estabelecimentos monitorem e, compulsoriamente informem aos órgãos públicos os casos de intimidação sistemática (*bullying*, *cyberbullying*, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outra forma de violência enquadrável no conceito legal elástico) é, no fundo, uma política pública de controle, combate e prevenção ao fenômeno de degradação relacional tratado na lei.

Saber onde ocorre, quem pratica, quem sofre e que medidas foram tomadas em cada caso é imprescindível à saúde coletiva e é disto que se fala, quando se fala de intimidação sistemática e de condutas humanas doentias e perversas, que fazem adoecer humanos, degradam ambientes e impedem o bom convívio.

É em razão disto que entidades privadas e poder público são chamados à responsabilidade pela Lei Antibullying e, no tocante ao âmbito trabalhista, não se pode cingir o debate ao singelo cálculo de perdas e danos. O debate da Responsabilidade Social Empresarial há muito impõe pensar na prevenção e, muito antes dela, na precaução como estratégia de gestão.

Assim, afigura-se singela, quicá equivocada, a posição de que a Lei Antibullying não se aplica às relações trabalhistas em *lato senso*. Ao revés, seu escopo abrangente, com tarefas que vão além da mera sinalagmaticidade histórica e tradicional (empregado-empregador), deve passar a ser pauta e meta de gestores e órgãos de fiscalização, integrando agendas, por exemplo, de setores empresariais dedicados ao *Compliance*, de Sindicatos profissionais e até do Ministério Público do Trabalho, todos envolvidos e comprometidos com mesmo objetivo: devolver a ética, a humanidade e a fraternidade às relações no ambiente de

trabalho, seja ele presencial ou virtual.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida (org.). *Bullying. Visão interdisciplinar*. Campinas: Editora Alínea, 2011.
- ALVES, Giovanni; MARTINEZ, Vinicio (org.). *Dialética do Ciberespaço. Trabalho, tecnologia e política no capitalismo global*. Bauru: Editora Document Arminda, 2002.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Ação Afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho pelo Ministério Público do Trabalho. In *Estudos Aprofundados do MPT*. Salvador: Editora Juspodvium, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTR, 2013.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *El Acoso Moral en el Trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós, 2013
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- LÉVY, Pierre. *O futuro da internet: em direção a uma ciberdemocracia*. São Paulo: Paulus, 2010, p. 101-104.
- LIMA, Ana Maria de Albuquerque. *Cyberbullying e outros riscos na internet. Despertando a atenção dos pais e professores*. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.
- MELO, Josevaldo Araújo de. *Cyberbullying. A violência virtual*. 2 ed. Recife: Edupe, 2011.
- PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo

de Britto. A tutela coletiva do dano extrapatrimonial no direito do trabalho. In: *Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2017.

ROCHA, Telma Brito. *Cyberbullying. Ódio, violência virtual e profissão docente*. Brasília: Liber livro, 2012.

SHARIFF, Shaheen. *Ciberbullying. Questões e soluções para a escola, a sala de aula e a família*. São Paulo: Editora Sênior, 2008.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. *Bullying: Mentas perigosas nas escolas*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.