



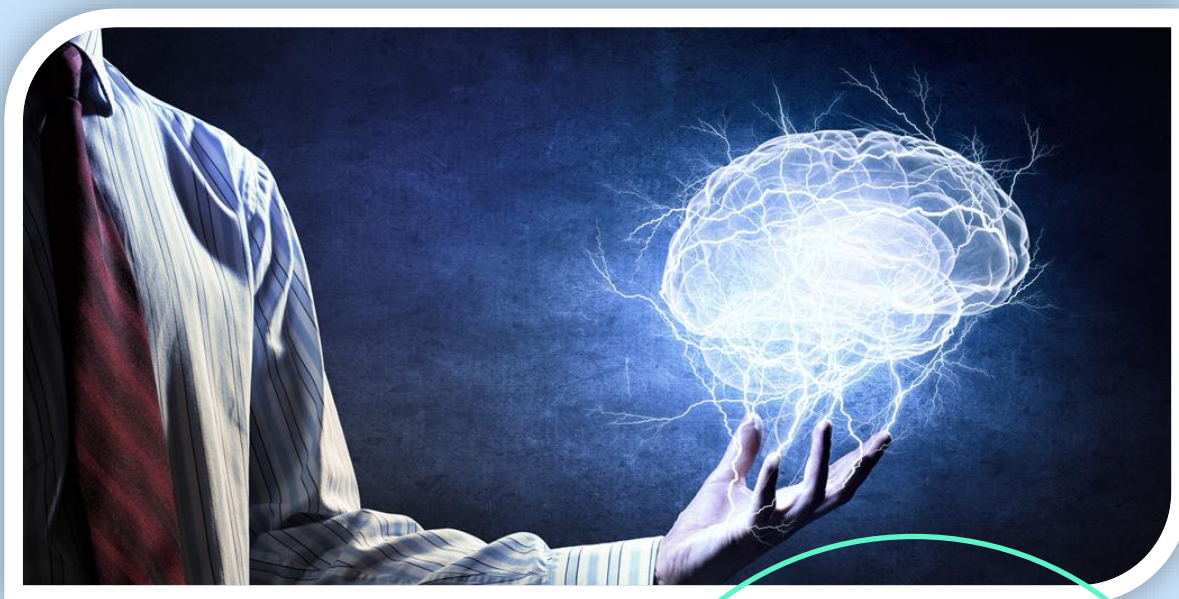
Estratégia
CONCURSOS

Aula

Psicologia Jurídica p/ TJ-DFT (Juiz Substituto) - 2020

Professor: Jean Vilbert

PSICOLOGIA JURÍDICA



1



SUMÁRIO

1	Considerações iniciais.....	8
2	Psicologia do ABUSO	10
2.1	Assédio SEXUAL	10
2.2	Assédio MORAL.....	16
3	Considerações Finais	23



PSICOLOGIA JURÍDICA

A este ponto, você já pode estar fazendo cara feia e pensando “*!xi!!! Já vi tudo! Lá vem aquela matéria chata que ‘estudamos’ no início do curso*”. Exatamente! As disciplinas de humanística são (não raro) ignoradas por muitos estudantes de Direito. Isso não só traz prejuízos à formação do profissional como pode colocar o estudante em sérios apuros na hora do exame de Ordem (OAB) e/ou dos concursos públicos.

“*Como assim, fessor? Dê-me um motivo pra estudar humanística!*”. Mas é para já! Adoro desafios! Vou dar não só uma como DUAS graves razões!

Primeiro, se você acha que estará perdendo tempo estudando as matérias de base (quando poderia investir em Processo Civil, por exemplo), tenho a dizer que essa visão estreita do direito (como fenômeno dogmático) acaba por formar profissionais (1) alienados à aplicação da lei e da jurisprudência (como se direito se resumisse à sistematização de normas) ou, pior, (2) àquilo que acham certo por puro achismo. O direito é o maior instrumento de transformação social, não é possível que você queira ser apenas um pedreiro (a assentar os tijolos), em vez de um arquiteto e engenheiro (que pensa a construção).

Aliás, imagino que após alcançar o cargo dos seus sonhos (público ou privado), você não pretenda se reduzir à mediocridade (ser mediano, fazer o “seu” e pronto). Podemos (e o Brasil precisa de) mais do que isso – temos a condição de ser agentes da transformação operada pelo direito. Mas para isso é preciso ter base. Em outras palavras, decorar a lei (que muda de tempos em tempos) não nos tornará Juristas (com J maiúsculo) – o que nos diferencia é o conhecimento do processo de construção do próprio direito (o porquê das normas).

Segundo que não tem escapatória: humanística é de conhecimento obrigatório. E quando digo OBRIGATÓRIO, não uso figura de linguagem não! Conforme a Resolução nº 9, de 29 de setembro de 2004, do Conselho Nacional de Educação (artigo 5º):

“O curso de graduação em Direito deverá contemplar, em seu Projeto Pedagógico e em sua Organização Curricular, conteúdos e atividades que atendam aos seguintes eixos interligados de formação: I - Eixo de Formação Fundamental, tem por objetivo integrar o estudante no campo, estabelecendo as relações do Direito com outras áreas do saber, abrangendo dentre outros, estudos que envolvam conteúdos essenciais sobre Antropologia, Ciência Política, Economia, Ética, Filosofia, História, Psicologia e Sociologia”.

Por sua vez, o Provimento nº 136, 19 de outubro de 2009, Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, assim estabelece (artigo 6º):



“O Exame de Ordem abrange 02 (duas) provas, compreendendo os conteúdos previstos nos Eixos de Formação Fundamental e de Formação Profissional do curso de graduação em Direito, conforme as diretrizes curriculares instituídas pelo Conselho Nacional de Educação, bem assim Direitos Humanos, Estatuto da Advocacia e da OAB, Regulamento Geral e Código de Ética e Disciplina, além de outras matérias jurídicas, desde que previstas no edital”.

Ou seja, Humanística e Teoria Geral caem obrigatoriamente no exame da OAB. O mesmo acontece com as provas para ingresso na magistratura, pois a exigência de formação de base foi seguida pelo Conselho Nacional de Justiça (Resolução nº 75/2009 do CNJ), tendência que vem gradativamente se espalhando pelas **demais carreiras jurídicas** que permeiam os sonhos dos concurseiros.

Então, o que nos resta fazer? Simples: **arregaçar as mangas e devorar a matéria**, que apesar de causar arrepios em muita gente, não é bicho papão algum e (para quem não gosta) merece a chance de mostrar sua importância, não só para a obtenção do resultado esperado em prova, como para o próprio crescimento pessoal e profissional (sejamos verdadeiros operadores do direito).

Soei piegas? Confira a nossa metodologia e veja como pretendo apresentar a disciplina de uma maneira que vai te fazer entender os temas e (até) gostar dessa tal de formação de BASE (alicerce para o edifício jurídico).

4

METODOLOGIA DO CURSO

Não vou mentir: alguns temas da humanística são um tanto densos, complexos (não posso negar). Mas também não esqueço a advertência feita pelo saudoso jurista Luciano Benévolo de Andrade: **“tudo pode ser explicado de modo simples, sem floreio”**. Essa é a ideia aqui!

Para além de uma organização dos conteúdos pensada cuidadosamente (de modo que haja uma coerência, uma continuidade lógica na apresentação dos temas), a linguagem simples, descontraída, direta, dialética com que redigirei os materiais não será ao acaso, mas bastante proposital (instrumental). Não podemos nos dar ao desfrute do formalismo exacerbado quando queremos a comunicação mais efetiva possível.

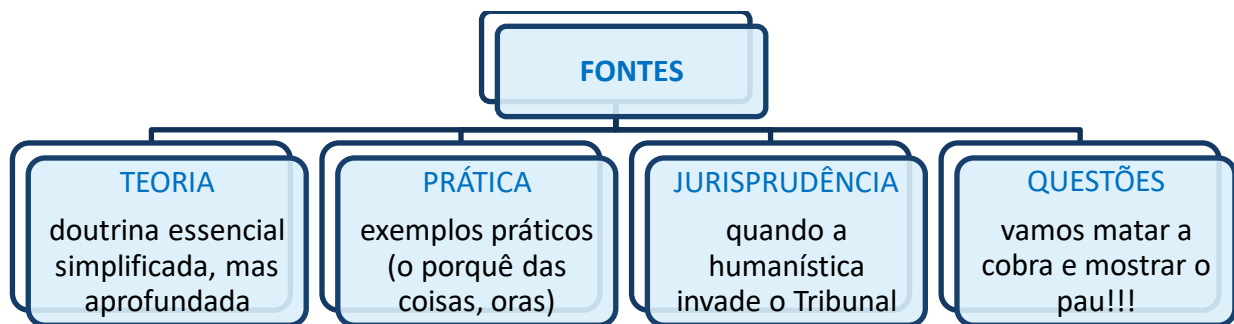
Ademais, embora eu considere os conhecimentos de base essencialmente fundamentais (três palavras fortes para entender do que estamos falando) aos operadores jurídicos, não queremos aqui tornar ninguém PhD. Nossa firme intenção é munir o estudante do NECESSÁRIO à aprovação.



Então, esqueça que perderemos tempo procurando o sentido da vida (em Filosofia), compreender o homem (em Antropologia), criar uma nova teoria de sociedade (em Sociologia), mudar os rumos do Direito (em Teoria Geral) ou do Estado (em Ciência Política). Meu objetivo é fazê-l@ entender os conteúdos para que possa manejá-los e relacioná-los com habilidade suficiente ao SEU objetivo. Depois, uma vez cumprida nossa missão, você poderá, pelas próprias pernas, prosseguir (adianto que humanística é viciante, acredite).

Essa objetividade, contudo, não significará superficialidade. Sempre que necessário e importante, os assuntos serão aprofundados. Mas tudo de maneira mastigada (não encontrei termo melhor). Em epítome (belo vocábulo para síntese), meu trabalho será tornar o mais fácil possível aquilo que pode ser (em tese) complicado; o seu será me dar o voto de confiança e se dedicar na leitura. É um bom acordo, não? Cumpridas as obrigações mútuas deste contrato, o objeto (conhecimento = aprovação) será atingido, não tenho dúvidas.

Dito isso, agora de modo mais específico, as aulas terão como arrimo quatro “fontes” fundamentais, ou seja, baldrame a partir dos quais os materiais serão estruturados:



5

Só analisando esse quadro (+ o que falamos até agora) já é possível notar o grande DIFERENCIAL das aulas em .pdf em relação à doutrina e mesmo a materiais disponíveis no mercado na forma de livros (sinopses): ampla liberdade de passear pelas fontes, sem preocupação com as limitações do papel, com eventual rigidez da diagramação impressa (aqui vai ter cor, desenho, setas), além, claro, da possibilidade de adoção de uma linguagem bastante informal (que você já deve ter percebido), o que desemboca em uma leitura de fácil compreensão e assimilação – tudo no nosso curso é pensado para facilitar o aprendizado: o material será permeado de **esquemas, gráficos, resumos, figuras**, “chamando a atenção” para aquilo que realmente importa.

“Ah, mas Jean, e se eu ficar em dúvida durante a leitura, como faço?” O fato de as aulas serem (basicamente) em .pdf não impede, de forma alguma, o **contato direto e pessoal com o professor**. Além do nosso **fórum de dúvidas**, estamos disponíveis por e-mail e, eventualmente, pelo **Instagram** e **Facebook**. Aluno nosso não fica com dúvida! Se, ao ler o material, surgirem incompreensões, inseguranças, curiosidades, basta entrar em contato. Não deixaremos, JAMAIS, soldados(as) para trás!



E para quem gosta de ver a cara do professor, para quem é ligado a uma aula expositiva, ao método clássico: **TEREMOS VIDEOAULAS!** Essas aulas (que podem ser vistas *on-line* ou baixadas) destinam-se a *complementar* a preparação e a servirem de via *alternativa* para os momentos em que estiver cansad@ do estudo ativo (leitura e resolução de questões) ou até mesmo para a hora da revisão.

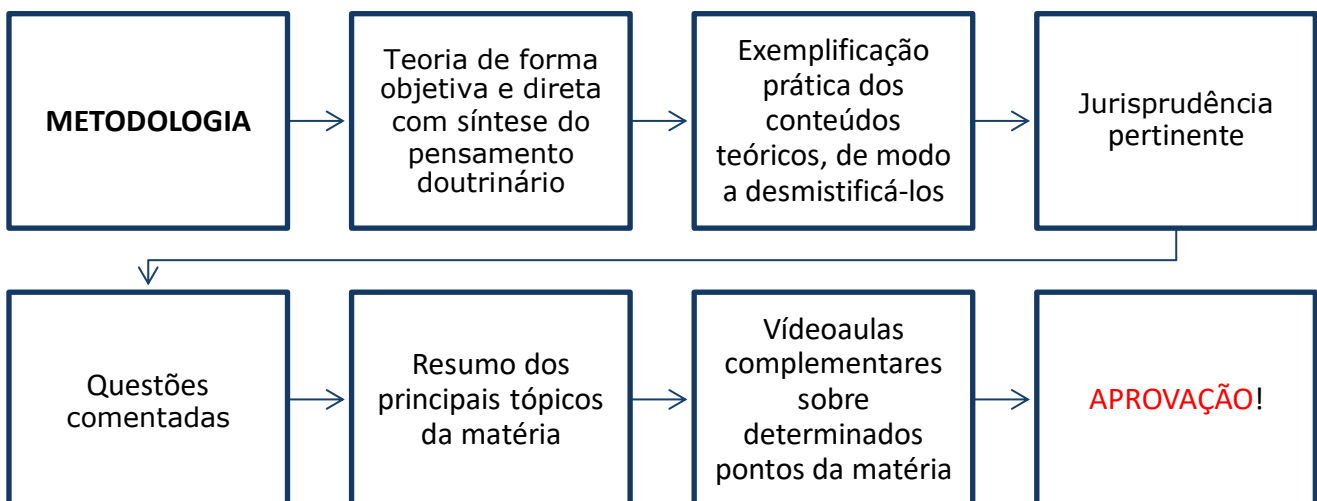
A salientar que, ao contrário do PDF, evidentemente, as videoaulas NÃO cobrirão a integralidade do conteúdo. Por vezes, haverá aulas com vários vídeos; outras terão videoaulas apenas de parte do conteúdo; e outras sequer conterão vídeos. Nosso foco é, predominantemente, o estudo ativo, já que (com o perdão da humildade *mitigada*) oferecemos **o melhor manual eletrônico do mercado**.

Com essa estrutura e proposta pretendemos conferir a tranquilidade de uma **preparação completa**. A propósito, este é o nosso curso regular (extensivo), apresentando a maior carga de conteúdos e de aprofundamento. Nosso objetivo aqui é ir ao universo e além :D

Claro que na humanística, diferentemente de outras disciplinas, é impossível cravar que aglutinaremos informação apta a cobrir todas as questões passíveis de cobrança em prova (temos de ser sinceros, oras). Isso porque os conteúdos da área são extremamente amplos e os examinadores geralmente são pessoas muito sabidas, mas um pouco birutas. Então, não raro eles vêm com umas questões absolutamente imprevisíveis (de outro mundo).

Isso não nos assusta e nem pode causar desespero. O que queremos é ser **eficientes (fazer mais com menos)**. Para isso precisamos de conhecimento útil para matar a maioria das questões com segurança e deduzir as que fugirem um pouco desse campo, de modo a garantir os pontos necessários à aprovação. E isso dá para fazer sem ter de ler toda a Biblioteca de Alexandria. Captou? Sim? Não? Deixa eu esquematizar!

6



Parece demais para ser verdade? O queeeeê? Está duvidando de nossa capacidade de cumprir tudo o que prometemos? Eu não duvidaria se fosse você! Temos muitaaa



confiança no trabalho que desenvolvemos. Dê uma olhada em meu “currículo” e confira minha experiência. E lembre-se: já estive na sua exata condição, amig@ estudante (parece que foi ontem), e utilizei minha metodologia de estudos para alcançar meus objetivos. Se deu certo para mim, por que não daria para você?

APRESENTAÇÃO PESSOAL

Meu nome é Jean Thiago Vilbert Pereira. Minha vida sempre foi dividida entre o mundo acadêmico e o concursístico. Cursei Direito (Unochapecó) e Letras Inglês (UFSC) concomitantemente; fiz duas pós-graduações e, então, Mestrado em Direitos Fundamentais (Unoesc). Fui professor Universitário (Unochapecó e Unoesc) e, nesse meio tempo, trilhei meu caminho nos concursos públicos, com felizes aprovações: Advogado e Procurador Municipal, Analista Judiciário (2º Grau TJRS), Investigador de Polícia (PCSC), Agente de Polícia Federal, Delegado de Polícia (PCPR) e, finalmente, Juiz de Direito (TJSP - 1º lugar na prova oral) – foi aprovado para as fases seguintes dos concursos da magistratura do TJRJ (subjativa), TJPR (sentença), TJDFT (sentença), TJPE (oral) e TJGO (oral), dos quais pude desistir após alcançar meu objetivo (magistratura bandeirante).

Essa experiência me fez desenvolver uma didática própria (de estudos e de ensino), a qual lanço mão para ajudar a quem (como eu) quer realizar os sonhos no menor espaço de tempo possível, sem temer os desafios e estando dispost@ a pagar o preço necessário (muito esforço). *Tamo junto nessa? Simbora!!!*

Deixo abaixo meus contatos para quaisquer dúvidas ou sugestões. Terei o maior prazer em orientá-los(as) da melhor forma possível nesta caminhada que estamos iniciando.

E-mail: jeanvilbert@gmail.com

CRONOGRAMA DE AULAS



A distribuição básica dos assuntos (por aulas) **dar-se-á** (olha aí a mesóclise: coisa linda!) conforme o seguinte cronograma:

AULA	CONTEÚDO
------	----------



Aula 01	Importância do Estudo da Psicologia Jurídica. Psicologia e Direito. Importância da psicologia para o judiciário. Integração da psicologia com o direito. Problemas atuais da psicologia com reflexos no direito: assédio moral e assédio sexual.
Aula 02	Psicologia da conciliação. Teoria do conflito e os mecanismos autocompositivos. Técnicas de negociação e mediação. Procedimentos, posturas, condutas e mecanismos aptos a obter a solução conciliada dos conflitos. Psicologia e comunicação: Relacionamento interpessoal. Relacionamento do magistrado com a sociedade e a mídia.
Aula 03	O processo psicológico e a obtenção da verdade judicial. O comportamento das partes e das testemunhas. Fatores psicológicos na decisão judicial. Interdisciplinaridade nos casos judiciais complexos. Psicologia do testemunho: Depoimento sem dano. Vitimologia. Psicologia das pessoas/famílias vitimizadas. Inovações e alterações legislativas.

Eventuais ajustes poderão ocorrer, especialmente por questões didáticas. De todo modo, sempre que houver alterações no cronograma, os senhores e senhoras serão previamente informados. Combinado? Então, sem mais delongas, iniciemos!

8

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Embora seus conceitos estejam na boca do povo, a psicologia ainda é um mistério para muita gente e pouco mais do que uma curiosidade para muitos operadores jurídicos, como se pouco pudesse oferecer ao direito. Nada poderia ser mais inverdade.



A psicologia é muito mais do que um paciente deitado em um divã fazendo confissões inconfessáveis, contando aquilo que jamais pode sair daquelas quatro paredes. A psicologia é menos ainda uma forma de ler mentes (diz-se que as psicólogas têm dificuldade de encontrar namorado... por que será?) ou, para as teorias da conspiração, uma aspiração por algum tipo de controle mental.

Mas não é nada disso! Ok, talvez um pouco disso, mas NÃO SÓ ISSO kkkk. A psicologia **possui muitos rostos e fala muitas línguas**, inclusive a jurídica, já que, tal qual o direito, interessa-se primordialmente pelo **comportamento do homem** – o



agir do homem é um objeto de estudo que pode ser apropriado por vários saberes (psicologia, direito, antropologia, sociologia, filosofia, história, economia, política, ética...), ao mesmo tempo, sob as mais diversas perspectivas, sem que se esgote (longe disso) epistemologicamente.

PSICOLOGIA & DIREITO

A psicologia e o direito parecem dois mundos condenados a se entender (Fernández Sobral), já que suas relações são uma **questão de justiça** (Martins da Agra). A psicologia busca auxiliar o direito a ver, por um novo prisma, questões que pareciam dadas, óbvias, resolvidas: a execução de pena que se torna inócua ao psicopata, a relação familiar (divórcio, guarda, alimentos) tumultuada pela síndrome da alienação parental, o testemunho que levou à condenação injusta (falsas memórias)...

“O objetivo da psicologia é nos fornecer uma ideia completamente diferente sobre as coisas que conhecemos melhor” (Paul Valéry)

É claro que esse tipo de “chamada” causa conflitos. Imagine um jovem, ainda durante a graduação, advertindo um honorável senhor, laureado por seus conhecimentos, que ele está fazendo algo errado. É mais ou menos isso que acontece entre psicologia e direito: a psicologia está na mocidade (surgiu no século XIX como ciência); o direito é milenar, é um ancião que se renova e se rejuvenesce. Como bem sabemos, a senilidade não impede (não deveria impedir) que se possa aprender com os mais novos, que possuem uma nova visão sobre as coisas, um conhecimento diferente...

9



Agora que a psicologia está aí, não é possível dela escapar (ao menos não sem prejuízo à justiça). Em 1925, no prefácio de sua obra "*Psicologia Judiciária*", Enrico Ferri já chamava a atenção à **interdisciplinaridade**, alertando que o juiz é forçado a um enciclopedismo absurdo, contrário à lei natural da "divisão do trabalho": para a exata e eficaz aplicação das leis aos casos individuais, a realidade exige do julgador conhecimentos científicos especiais não apenas de direito, mas também de psicologia, antropologia, medicina legal e psiquiatria.

Bom. O que não tem remédio, remediado está. Vamos *pra cima* desse conhecimento!!!

2 PSICOLOGIA DO ABUSO

Há duas questões que não são novas, mas que tomaram enorme proporção na atualidade: o assédio sexual e o assédio moral. Ambos os temas costumam ser cobrados em prova e exigidos dentro da psicologia jurídica. Destarte, temos motivos de sobra para estudá-los.

2.1 ASSÉDIO SEXUAL

10

Os locais de convivência pública, entre os quais os ambientes de trabalho e estudo, estão entre aqueles nos quais as pessoas exercem suas tentativas de encontrarem parceiros sexuais. Não há anormalidade nisso, tanto que muitos casais se formam a partir desses locais. Contudo, há casos em que é ultrapassada uma linha tênue que delimita a paquera, o flerte, cruzando-se para o âmbito do assédio.



O **assédio sexual** é a prática de atos que exprimem natureza sexual, promovidos pelo assediador de forma reiterada, buscando a obtenção de favores sexuais da vítima, para si ou para terceiro.



DESDE A ANTIGUIDADE...

O assédio sexual não é um fenômeno novo para a humanidade. Desde a **Antiguidade**, notadamente nas sociedades patriarcais, a presunção sociocultural de superioridade masculina favorecia a exploração do “sexo frágil”.



Na **Revolução Industrial**, o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, geralmente concentradas em algumas fábricas, propiciava ao chefe a oportunidade de explorar sua condição de superioridade, coagindo suas empregadas a com ele manter relação sexual.

Só que, a partir da década de 1960, os ventos começam a mudar. A luta pelos direitos civis ganha corpo nos EUA e o combate ao assédio sexual passa a constar da ordem do dia. Entre os anos de 1970 e 1990 é cunhado o tempo assédio sexual (*sexual harassment*) e a jurisprudência passa a reconhecer os efeitos perniciosos da prática, aplicando sanções e compensações.

Esse movimento alcança o Brasil no início do século XXI.

11

AGORA É CRIME: MAS SÓ NO TRABALHO?

A Lei nº 10.224/2001 incluiu o artigo 216-A no Código Penal para fazer constar: “**assédio sexual**: 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”.

O que podemos extrair desse artigo?

- 1) Só se admite assédio por superior (vertical), não por assediador de mesma hierarquia (horizontal).
- 2) Só se admite no meio laboral (emprego, cargo ou função = emprego privado, cargo ou função – considerados como conjunto de atribuições), não em ambientes como acadêmico, hospitalar, religioso...
- 3) Só se admite por chantagem ou ameaça, não pela criação de um “clima de trabalho”, um ambiente de constrangimento indireto (coletivo).
- 4) É crime de menor potencial ofensivo.

Será que a doutrina concorda que o assédio deve ser tão restrito? Duvido muito!

A DOCTRINA DO ASSÉDIO

A primeira coisa que deve ficar **clara** é que o assédio **NÃO se confunde com a paquera**, com o flerte normal realizado entre pessoas saudáveis e sexualmente disponíveis. Por isso é importante ser técnico e especificar os elementos que constituem o tipo (assédio). São eles: (a) sujeitos; (b) conduta de natureza sexual; (c) rejeição clara à conduta; (d) reiteração inoportuna; (e) ambiente.



SUJEITOS: no assédio há um assediador (ou mesmo mais de um) e uma vítima assediada (homem ou mulher).



Pesquisas realizadas nos EUA demonstram que 90% dos assediadores são homens, tendo como vítima mulheres. Em 9% dos casos reportados a vítima era homem, com assediadora (mulher). Em 1% assediador e assediado eram do mesmo sexo. Acredita-se que a mancha negra (casos não reportados) seja maior entre homens, pelo elemento cultural de achaque em caso de ser assediado por uma mulher e fugir às investidas.

A doutrina refere à possibilidade de assédio não só por assediadores em posição hierárquica superior (assédio vertical), como também por pessoas em igualdade de condições (assédio horizontal). Como vimos, não é o que prevê a lei brasileira.

12

CUIDADO! NEM SEMPRE o empregador estará buscando uma vantagem sexual para si. Pode ser que busque o ato para outro funcionário, para credores ou fornecedores da empresa.



CONDUTA SEXUAL: não é fácil estabelecer a natureza libidinosa da conduta, de modo que seja apta a configurar constrangimento e, portanto, assédio. Os próprios atos são qualificados como de natureza sexual de maneira relativa, a depender da época e do local (nos EUA as pessoas se cumprimentam apenas apertando as mãos; no Brasil homem e mulher dão um, dois, até três beijinhos na bochecha; na Argentina e Uruguai mesmo homens se cumprimentam com beijo no rosto).

CONDUTAS que podem caracterizar assédio:

a) piadas, comentários, insinuações inoportunas de cunho sexual e cantadas, mesmo após advertência para não fazê-lo (*elogios constantes, inclusive citando a forma física ou as vestimentas, decote, tamanho da saia...*);



- b) perguntas indiscretas sobre a vida pessoal (*tem namorad@?*) e, em especial, sexual (*quantas vezes faz sexo por semana?*)
- c) contato físico, com toques repetidos e rechaçados e carícias não autorizadas;
- d) exibição de material inadequado para o local (pornográfico), sem solicitação e intimidade para tanto, ignorando-se ou chacoteando os pedidos de interrupção do comportamento;
- e) gestos obscenos, frases ofensivas ou grosseiras (*você se acha melhor que os outros só porque é bonit@? Não perde por esperar...*);
- f) pedidos reiterados de oportunidade para se relacionarem fora do ambiente profissional, muitas vezes chegando ao nível das chantagens ou ameaças (de demissão ou de afastamento das possibilidades de progressão no emprego) ou de promessa de vantagem (como eventual promoção funcional ou aumento de salário) para obter o favorecimento sexual.

Além desses atos diretos, a doutrina costuma citar o **assédio sexual ambiental** ou por intimidação, que é aquele em que colegas de trabalho criam um ambiente hostil, de intimidação, com alto teor de comunicação sexual, propenso ao abuso.

13

 **REJEIÇÃO:** para que a conduta saia da tentativa de conquista para a área do assédio é preciso que haja prévia rejeição expressa ou ao menos manifesta, que não deixe dúvidas. É certo que NÃO é NÃO, mas é preciso que haja um NÃO.

Ainda que o crime de assédio sexual não tenha pena elevada (como vimos, dá até suspensão condicional do processo), os efeitos civis e trabalhistas podem ser muito importantes (indenização e demissão), sem contar as consequências sociais (rejeição pela sociedade, considerando a reprovabilidade do comportamento). Por isso, sem desconsiderar a delicada posição da vítima (que pode ser prejudicada pessoalmente pela rejeição), ela terá o ônus de rechaçar as investidas de modo manifesto – não se exige firmeza ao nível de grosseria, mas é preciso que se dê conhecimento claro da rejeição.

 **REITERAÇÃO:** uma vez expressa a rejeição de modo claro, a insistência marca que os limites da paquera foram ultrapassados e a conduta passa a causar incômodos e dissabores. Há, então, abuso. Há assédio.





O ato isolado, como regra, **NÃO** é capaz de gerar assédio, **EXCETO** quando o incidente for grave por si só, como quando o chefe convida a funcionária para ir ao motel no horário do almoço, sob pena de demissão no início da tarde.

 **AMBIENTE:** a lei brasileira penal só admitiu como crime o assédio praticado no ambiente laboral. Porém, condutas semelhantes podem ser praticadas em outros locais, com a mesma potencialidade lesiva. Exemplos de ambientes propícios: *hospitalar*, em que há franca relação vertical entre profissional de saúde e paciente; *religioso*, com inúmeros casos reportados (em várias religiões) sobre abusos cometidos pelos líderes dos cultos; *acadêmico*, sendo a relação professor-aluno de evidente hierarquia.



No âmbito **familiar**, a Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), embora não criminalize a conduta, considera **violência sexual**: “qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos” (artigo 7º, inciso III).

Nos demais espaços de convivência (escolas, universidades, igrejas, hospitais, clínicas), para que a conduta seja penalmente relevante, tem de haver efetiva prática (ou tentativa material) de ato libidinoso não consentido, de modo a configurar **importunação sexual**: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” (artigo 215-A do Código Penal). O assédio, por si só, é penalmente atípico nesses locais.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

No aspecto **psicológico**, o assédio pode ser destruidor para a vítima, provocando: ansiedade, estresse emocional, sentimento de culpa, insegurança, irritabilidade,



depressão, falta de motivação para atividades habituais (especialmente as relativas ao ambiente em que ocorre o abuso), alcoolismo, síndrome pânico, angústia elevada e em casos extremos, até mesmo ideação suicida.

Há ainda sintomas **somáticos** (de ordem física) como hiporexia (perda do apetite), disfunções alimentares, perda de peso, insônia, perda do poder de concentração, perda de memória, tremores, dores de cabeça, dermatites (doenças de pele), hipertensão, tontura, piora dos quadros de asma e bronquite...

No aspecto produtivo, o assédio pode ter efeito coletivo, com o franco comprometimento do ambiente geral de trabalho (inibidor e ameaçador), o que culmina com a queda da produtividade, criatividade e iniciativa, gera aumento do índice de absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade de empregados, elevação dos custos de operação com demissões e reparações, sem falar do comprometimento da reputação da empresa.

EFEITOS TRABALHISTAS, CIVIS E ADMINISTRATIVOS

Para fins **trabalhistas**, a jurisprudência vem sedimentando entendimento de que se aplica o artigo 483, alíneas “d” e “e” da CLT, possibilitando a justa causa do empregador (rescisão indireta do contrato de trabalho): “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] 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”.

15



JURISPRUDÊNCIA

O quadro fático delineado é suficiente para denunciar a presença dos elementos essenciais à configuração do **assédio sexual** no trabalho. Com efeito, a presença da assediada e do assediador é indiscutível; o comportamento incômodo e repellido, bem como a reiteração da prática do assédio, traduzem-se não nas “cantadas”, mas no fato de o gerente ter abordado a reclamante “pelo menos dez vezes [...] algumas vezes pessoalmente e outras através do interfone”; e a relação de ascendência profissional também é incontestada, tendo em vista o cargo de gerente (do Banco do Brasil) ostentado pelo assediador, e a prestação de serviços de vigilância bancária, pela reclamante, por meio de contrato de terceirização. Sem contar a divulgação de suposto relacionamento amoroso entre a demandante e outro funcionário do banco, igualmente cometida pelo mesmo gerente e confirmada via testemunha. Nesse contexto, não há dúvida de que a reclamante se viu invadida na intimidade, na vida privada, na imagem, na honra e, em última análise, na dignidade da sua pessoa como trabalhadora. Contrariamente, portanto, a princípios e direitos fundamentais gravados nos artigos 1º, III e IV, e 5º, X, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido, no particular, para restabelecer a sentença de origem que condenara os reclamados, de forma subsidiária, ao pagamento de indenização



por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho (TST, RR nº 1900-69.2005.5.12.0006).

No âmbito **cível**, aplica-se o disposto nos artigos 186, 927 e 932, inciso III, do Código Civil: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" + "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo" + "São também responsáveis pela reparação civil: o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Em seara **administrativa**, os estatutos dos servidores, assim como a CLT, costumam ser omissos quanto ao assédio sexual em si. Isso não impede que o assediador seja punido disciplinarmente, inclusive com pena de demissão, tratando-se de evidente falta funcional.

Ao cabo, pode-se concluir que a legislação brasileira carece de reforma para melhor tratar do assédio sexual, de forma mais ampla e detalhada – o legislador brasileiro se preocupa com tantas quinquilharias e se esquece do que realmente importa...

2.2 ASSÉDIO MORAL

16

Se a vida do operador jurídico não é fácil quando o tema é assédio sexual, as coisas ficam ainda mais complicadas quando o tema é assédio MORAL. Ambos são fenômenos antigos, mas com relevância jurídica recente. A diferença é que o assédio sexual conta com bibliografia mais extensa e, ao menos, algum tratamento legal; o assédio moral foi por muito tempo ignorado pelos estudiosos (só no final do século XX que alguns escritos a seu respeito começam a aparecer) e continua a ser pela legislação da maioria dos países.



O **assédio moral** é a violência psicológica exercida em ambientes coletivos de convivência por meio de atos reiterados de humilhação, atingindo-se os direitos da personalidade da vítima.



O grande desafio está em caracterizá-lo, separando-o de meras brincadeiras (ainda que de mal gosto).

DO BULLYING AO MOBBING OU VICE E VERSA

Em 1972, o médico sueco Paul Heinemann utilizou o termo *mobbing* para descrever o comportamento hostil apresentado por crianças em escolas. Em inglês a palavra *mobbing* representa algo como atacar ou maltratar.



Mobbing é uma expressão técnica utilizada no estudo do comportamento de **animais**, especialmente em ornitologia, para identificar uma postura antipredatória agressiva, nos momentos em que o animal é ameaçado. No contexto das **relações humanas**, corresponde a uma forma de *bullying* ou de assédio moral.

17

Atualmente, ao tratarmos do assédio moral entre crianças ou adolescentes, utilizamos a expressão **bullying** (*mobbing* infantil). É a violência psicológica por meio de palavras ou gestos ofensivos, normalmente dirigidos a uma característica peculiar da vítima (excesso de peso, aparência fora dos padrões sociais imperantes, estudioso demais – *nerd* ou CDF 😊)



Alguns psicólogos criticam o superprotecionismo da modernidade, com o alegado excesso de cuidados a que são submetidas as crianças e adolescentes, passando a não experimentar qualquer tipo de frustração na infância. Logo, não aprendem a se



defender sozinhas e têm dificuldades para lidar com situações adversas quando adultas.



ABRINDO PARÊNTESES...

Quando demais é demais...

As pesquisas costumam indicar que 1/3 (mais de 30%) dos jovens até 13 anos relatam já ter sofrido alguma espécie de *bullying*. Há quem ache a proporção exagerada. Como não há uma definição exata do que é o fenômeno, TUDO vira *bullying*: foi chamado de feio um dia (xingado)? Já acha que sofreu violência psicológica. As coisas não são bem assim...

Ainda que concordemos com isso, é preciso reconhecer que o *bullying* (a violência reiterada, de caráter austero) pode ter efeitos catastróficos, considerando que as crianças e adolescentes não possuem completo desenvolvimento psicológico e, por isso, não dispõem de mecanismos de defesa adequados a suportar agressões morais de certo grau. Os efeitos negativos acabam sendo permanentes, com perpetuação na vida adulta, gerando, muitas vezes, graves transtornos psíquicos, com prejuízo irreparável à plena realização do indivíduo.

É fundamental, em tal contexto, separar a **implicância** e a **provocação** (de certo modo natural entre seres que estão ainda instrumentando seu ego – com a alimentação do superego) da **violência psicológica** que ofereça efetivo perigo ao desenvolvimento individual. Pais, professores, irmãos mais velhos, a sociedade como um todo... devem ficar ATENTOS.

Pois bem. Mas não é só entre crianças que as “brincadeirinhas” podem gerar efeitos perniciosos. Adultos também entram na ciranda.

18

QUANDO A BRINCADEIRA FICA SÉRIA

Quem nunca fez uma brincadeirinha com alguma característica peculiar de um colega de trabalho? Pois que atire a primeira pedra! Só que, em certas condições, essas brincadeiras passam dos limites, tornando-se assédio moral. Quando? Como caracterizar? Vamos tentar descobrir.



Embora não haja elementos seguros (aceitos de forma unânime), o assédio moral costuma ser caracterizado pelos seguintes elementos: (a) sujeitos; (b) conduta abusiva; (c) continuidade; (d) finalidade; (e) ambiente público.

 **SUJEITOS:** diferentemente do assédio sexual, que normalmente é praticado de maneira individual, o assédio moral encontra maior força quando é coletivo, quando um grupo se reúne para empreender ações vexatórias contra um sujeito ou mesmo um grupo (a rigor uma minoria). O fator comum é a diferença (a dificuldade de conviver com ela).

 **CONDUTA ABUSIVA:** o abuso se verifica quando a conduta tem por efeito isolar e humilhar a pessoa diante do grupo.

TIPOS comuns de ação abusiva:

a) ações de comunicação: reprovação reiterada (abriu a boca, leva um fora), exclusão proposital, gritos e xingamentos, desprezo (ignorar, não dirigir a palavra).

b) ações sobre a reputação: piadas, ridicularização, derrisão, humilhação (implicar com um defeito físico – exemplo: nariz grande).

c) ações sobre a dignidade: atribuição de tarefas impossíveis de serem alcançadas ou claramente aquém da capacidade (exemplo: mandar o advogado tirar cópias de processos por semanas), determinar trabalho sem sentido (exemplo: alterar todos os planos de fundo da área de trabalho de todos os computadores... e quando acabar? Começar do início, recolocando o original). Aqui também se inclui o “roubo” de ideias.

19



(Ano: 2019 Banca: IF-PA Órgão: IF-PA Prova: IF-PA - 2019 - IF-PA - Tecnólogo) As leis brasileiras ainda não abrangem o assédio moral como um ato ilícito. Porém, o estado do Rio de Janeiro de 19, através da Lei Estadual 3.921/2002, proibiu o exercício de qualquer ato, atitude ou postura por parte do superior hierárquico ou empregador, que violasse a dignidade do servidor ou empregado público ou o sujeitasse a condições humilhantes / degradantes, caracterizando-se como “assédio moral”. No âmbito federal, projetos de lei têm o objetivo de alterar o código penal e a Lei 8.112/90, acrescentando esta figura jurídica. Desde logo, o Tribunal Superior do Trabalho entende o assédio moral como um ato atentatório à saúde mental do indivíduo, pela ocorrência de ataques regulares, prolongados, visando



desestabilizar emocionalmente a vítima. Assinale, entre as alternativas, a que apresenta somente condutas de assédio moral:

- a) Designar funcionários especializados para funções triviais; criticar um servidor por um episódio isolado;
- b) Apropriar-se de projetos, ideias e trabalhos do servidor; provocar a inação compulsória (deixar de repassar serviços, causando ociosidade) no servidor;
- c) Exposição do servidor a situações de ridicularização; mudar o servidor de setor por necessidade do serviço;
- d) Atribuir tarefas estranhas / incompatíveis com o cargo; designar o servidor como líder de uma equipe para executar uma tarefa com prazo curto para todos;
- e) Reter informações essenciais para o servidor desempenhar suas funções profissionais; dar feedback negativo ao servidor em reunião interna de avaliação.

Comentários

ALTERNATIVA A = Designar funcionários especializados para funções triviais (pode ser **assédio**); criticar um servidor por um episódio isolado (criticar nesses parâmetros ainda está valendo – críticas moderadas fazem parte do ambiente de trabalho).

ALTERNATIVA B = Apropriar-se de projetos, ideias e trabalhos do servidor (**assédio**); provocar a inação compulsória (deixar de repassar serviços, causando ociosidade) no servidor (**assédio**).

ALTERNATIVA C = Exposição do servidor a situações de ridicularização (**assédio**); mudar o servidor de setor por necessidade do serviço (reorganização legítima do quadro funcional).

ALTERNATIVA D = Atribuir tarefas estranhas / incompatíveis com o cargo (desvio de função, mas não necessariamente assédio); designar o servidor como líder de uma equipe para executar uma tarefa com prazo curto para todos (pressão e prazos apertados são parte até normal de certos setores).

ALTERNATIVA E = Reter informações essenciais para o servidor desempenhar suas funções profissionais (**assédio**); dar feedback negativo ao servidor em reunião interna de avaliação (faz parte do jogo).

Logo, a assertiva **B** está **correta**.

20



CONTINUIDADE: é indispensável que a conduta seja reiterada no tempo, mediante ataques constantes à(s) vítima(s).

Ainda que não seja aceito por todos os especialistas, na falta de outro critério objetivo, tem-se adotado o **parâmetro de Leymman**: são necessários **dois ou três ataques por semana, durante, pelo menos, seis meses** para que fique configurada a continuidade. Parece um tempo demasiadamente longo, de maneira que, a depender da gravidade dos ataques, o critério deve ser flexibilizado (desde que, no caso concreto, note-se haver estabilidade das agressões).



FINALIDADE: o assédio moral atinge os direitos da personalidade da vítima. A finalidade do agressor é fragilizar, de maneira intencional, a psique do agredido, atingindo sua autoestima, confiança, autoimagem, deturpando sua reputação no grupo.



 **AMBIENTE PÚBLICO:** por ausência de previsão legal, o âmbito do assédio moral é mais amplo, podendo se verificar não só nas relações de trabalho, como em casa, na vizinhança, na escola, universidade, igreja e outros grupos. A família pode insistir que um dos seus filhos não têm as virtudes que atenderiam às expectativas... está estudando já faz meses (como se isso fosse muito tempo) e ainda não passou em concurso... já está ficando velh@ e ainda não casou...



Tyrion Lannister, da série Game of Thrones, é o exemplo perfeito do *bullying* dentro de casa. Seu pai (o utilitarista Tywin) o desprezava; sua irmã (a bela e terrível Cersei) o odiava. Em mais de uma oportunidade os entes queridos demonstraram claramente sua falta de apreço e porque Tyrion não preenchia os predicados para ser um Lannister. Pobre anão...

O assédio moral pode ser praticado em relação **vertical descendente** ou **ascendente**, isto é, respectivamente, tendo como agressor aquele que exerce posição mais elevada (ex: pai) e como vítima aquele que está em posição de subordinação (ex: filho) ou tendo como agressor quem está abaixo (ex: empregado) em relação à vítima que está acima (ex: chefe bobão) – a segunda espécie é muito mais rara. Nas relações **horizontais**, sem hierarquia, também pode ocorrer (ex: entre irmãos gêmeos) e até mesmo em relações **mistas** (ex: envolvendo, ao mesmo tempo, chefes e colegas).

21



ABRINDO PARÊNTESIS...

Nem a Bélgica escapa...

Uma pesquisa sobre assédio moral no **serviço público da Bélgica** indicou que 48% dos casos eram de assédio vertical descendente; 29% de assédio horizontal; 16% assédio misto e 7% de assédio vertical ascendente.

Aliás, nas relações laborais, o assédio moral tem se apresentado com **mais prevalência no serviço público** do que no privado, talvez em razão da estabilidade adquirida pelos ocupantes de cargo efetivo. Isso é bastante preocupante, uma vez que o assédio pode se prolongar por períodos significativos, se o servidor não conseguir alterar sua lotação.

EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL



Os efeitos do assédio moral, não custa salientar, são tão graves quando os do assédio sexual. Não custa repeti-los aqui (até para auxiliar na memorização).

No aspecto **psicológico**, o assédio pode ser destruidor para a vítima, provocando: ansiedade, estresse emocional, insegurança, irritabilidade, depressão, falta de motivação para atividades habituais (especialmente as relativas ao ambiente em que ocorre o abuso), alcoolismo, síndrome pânico, angústia elevada e, em casos extremos, até mesmo ideação suicida.

Há ainda sintomas **somáticos** (de ordem física) como hiporexia (perda do apetite), disfunções alimentares, perda de peso, insônia, perda do poder de concentração, perda de memória, tremores, dores de cabeça, dermatites (doenças de pele), hipertensão, tontura, piora dos quadros de asma e bronquite...

No aspecto produtivo, o assédio pode ter efeito coletivo, com o franco comprometimento do ambiente geral de trabalho, estudo, convivência (inibidor e ameaçador), o que culmina com a queda da produtividade, criatividade e iniciativa, gera aumento do índice de absenteísmo (faltas)...

É uma droga!

PERSPECTIVAS

22

A médica Margarida Maria Silveira Barreto, uma das maiores autoridades no assunto no Brasil (precursora), observa que mais de 40% das pessoas refere ter sofrido assédio moral em algum momento de suas vidas. É um número assustador.

Em verdade, a falta de uma melhor definição do que caracteriza assédio moral parece fazer com que TUDO (de brincadeiras eventuais e perseguições psicopáticas) ingresse na mesma vala comum. O Brasil precisa avançar no tratamento do tema.



A França foi um dos primeiros países do mundo a definir com precisão o que é assédio moral, o que o fez por meio da Lei nº 2000-73, nos seguintes termos: “nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho, suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar sua saúde física ou mental e comprometa o seu desempenho profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, licenciado ou ser objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo da remuneração, da formação, da reclassificação, da qualificação e classificação de promoção profissional, de modificação ou renovação do contrato, por ter sofrido ou rejeitado de sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre referidos comportamentos”.



Tramita no Congresso Nacional, a passos de formiga (preguiçosa) e sem vontade, o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que se propõe a acrescentar o artigo 146-A no Código Penal, que teria o seguinte teor: “desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa”. O último andamento do projeto foi em 25/02/2019: “Matéria não apreciada em face do encerramento da Ordem do Dia” – está assim desde 06/06/2017¹.

Por ora, a única coisa que temos é a Lei nº 11.948/2009, que dispõe sobre empréstimos e financiamentos realizados pelo BNDES e estabelece, em seu artigo 4º, a **vedação** de concessão ou renovação de quaisquer linhas de crédito a empresas cujos dirigentes forem **condenados por assédio moral** ou sexual. Só falta agora haver como alguém ser condenado por assédio moral 🙄.



DIFERENÇAS	Assédio MORAL	Assédio SEXUAL
Sujeitos	Quaisquer pessoas	Empregador x subordinado
Tipo de relação	Multidirecional (vertical ascendente ou descendente, horizontal, mista)	Vertical descendente
Tipo de assédio	O assédio pode ser sutil	Assédio explícito
Finalidade	Desestabilização psíquica da vítima	Favorecimento sexual

23

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final da nossa aula inaugural!

E olha que tivemos aqui apenas uma pequena amostra. Espero que tenha ficado surpres@ com a quantidade de **informação relevante** que pode surgir de um tema que é, comum e

¹ Confira o andamento em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>.



infelizmente, ignorado pela maioria dos estudantes de direito e operadores jurídicos em geral. Eu sou muito empolgado com a disciplina... posso me considerar entusiasta!

E agora que já sabe como será desenvolvido o nosso trabalho (como serão apresentados os conteúdos) ao longo do Curso, **CONVIDO** a todos, mais uma vez, a vir conosco nessa caminhada árdua, mas gratificante (espero torná-la menos árdua e mais gratificante). aguardo os amigos e amigas na próxima aula. Até lá!

Quaisquer dúvidas, sugestões ou críticas entrem em contato sem hesitação. Estou disponível no fórum do Curso, por e-mail e, inclusive, pelo *Facebook* ou *Instagram*.

Jean Vilbert



 jeanvilbert@gmail.com

 [www.fb.com/jean.vilbert](https://www.facebook.com/jean.vilbert)

 [@jeanvilbert](https://www.instagram.com/jeanvilbert)

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.