

# CRIME DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

## *Crime of moral harassment at work*

Roberto Augusto de Carvalho CAMPOS <sup>1</sup>

Ivanira PANCHERI <sup>2</sup>

*Ningunear: tornar ninguém, aniquilar*  
Zabala

### RESUMO

O presente artigo objetiva discorrer sobre o Assédio Moral. Fenômeno antigo com resultados graves e multifacetários tem ultimamente despertado o interesse dos estudiosos. Como política de enfrentamento e, principalmente, pelo ataque à dignidade humana que encerra, cogita-se sua criminalização. Ainda que se possa debater sobre o Direito Penal e a *ultima ratio*, certo é que existem inúmeras propostas legislativas em curso, estando, em verdade, o tema pronto para a pauta de votação em Plenário. Partindo de uma pesquisa bibliográfica agregada a um exame dos projetos de lei, verifica-se a indispensável necessidade de ampliar o debate sobre tal temática como exclusiva maneira de caminhar-se para real tomada de posição contra esta epidemia mundial.

### PALAVRAS-CHAVE

Assédio Moral. Criminalização. Tipo penal. Projetos de lei.

### ABSTRACT

*This article aims to discuss Moral Harassment. An ancient phenomenon with serious and multifaceted results have lately aroused the interest of specialists. As a policy of confrontation, and especially for the attack on human dignity within it, its criminalization is considered. Although there is debate on the Criminal Law and the ultima ratio, there are certainly many legislative proposals under way, and the topic is in fact ready for the Plenary voting agenda. Starting from a bibliographical analysis added to an examination of the draft laws, there is an indispensable need to broaden the discussion on this subject as a unique way of moving towards a real position against this global epidemic.*

### KEYWORDS

*Moral Harassment. Criminalization. Criminal type. Draft laws.*

## 1. INTRODUÇÃO

O incremento da alteração sobre o Assédio Moral nos dias atuais finca raízes em dois fenômenos bem demarcados: a publicização das relações privadas e o

---

<sup>1</sup> Professor Doutor do Departamento de Direito Penal, Medicina Forense e Criminologia da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco-Universidade de São Paulo. Possui graduação em Medicina pela Universidade Federal de São Paulo-Escola Paulista de Medicina (1982), graduação em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1997), mestrado em Otorrinolaringologia e Cirurgia de Cabeça e Pescoço pela Universidade Federal de São Paulo (1995) e doutorado em Medicina pela Universidade Federal de São Paulo (2000).

<sup>2</sup> Procuradora do Estado. Pós-Doutoranda em Direito Penal pela Universidade de São Paulo (2015). Graduada em Direito pela Universidade de São Paulo (1993). Mestrado em Direito Processual Penal pela Universidade de São Paulo (2000). Pós-Graduação lato sensu em Direito Ambiental pela Faculdades Metropolitanas Unidas (2009). Doutorado em Direito Penal pela Universidade de São Paulo (2013). E-mail: paniva@bol.com.br

redimensionamento da pessoa humana. Noutros termos, poder-se-ia concluir que a maior visibilidade do Assédio Moral dê-se, sobretudo, em virtude de sua inaceitabilidade hoje, refutando a antiga percepção de comportamentos normais e esperáveis de socialização (a serem sofridos em silêncio), além do óbvio influxo dos direitos fundamentais<sup>3</sup>.

Outro ponto interessante é revelar que numa sociedade altamente consumista, as relações laborais impõem maior respeitabilidade, afastando-se do feudalismo industrial, e devem, pois, ser vistas como relações interpessoais e não, meras relações de produtividade<sup>4</sup>.

E daí, a resposta para a dissuasão e prevenção do Assédio Moral no Trabalho está centrada em todas as ordens normativas.

Em evidente cautela com o *ne bis in idem*, o sancionamento pode atingir as esferas administrativas, civis e penais.

Destarte, a relevância do bem jurídico a ser protegido no Assédio Moral, qual seja, a dignidade da pessoa humana, justificaria a intervenção de todo o arsenal legislativo, inclusive o criminal.

Enfim, no Brasil, a criminalização do Assédio Moral no Trabalho encontra-se como matéria pronta para Pauta em Plenário da Câmara dos Deputados, podendo, portanto, ser votada a qualquer momento.

Existem inúmeras proposições legislativas que pretendem criminalizar o Assédio Laboral, todas apensadas e tramitando em conjunto com o primeiro projeto legislativo a tipificar o Assédio Moral, PL 4742/2001, apresentado em 23 de maio de 2001, de autoria de Marcos de Jesus - PL/PE, que visa acrescentar ao Código Penal o artigo 146-A. Veja:

*Assédio Moral no Trabalho. Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, 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 um ano e multa.*

Todos os projetos legislativos assemelham-se e, por conseguinte, estampam assemelhadas atecnias, quando não cometem outras impropriedades.

Diante deste cenário, imprescindível uma discussão sobre o fenômeno Assédio Moral, a hipótese de criminalização e as eventuais deficiências legislativas dos projetos de lei sob pena de perder-se excelente oportunidade de correto enfrentamento, mormente no campo penal.

## 2. ASSÉDIO MORAL

Em verdade, o Assédio Moral sempre existiu em variadas formas: no âmbito

---

<sup>3</sup> BARRUTLA, Mikel Urrutikoetxea. *La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo, 2009, p. 9.

<sup>4</sup> BARRUTLA, *op.cit.*, p. 10.

doméstico, na escola, em vizinhanças, com cunho discriminatório, sexual e, por fim, laboral.

O reconhecimento do perigo do Assédio Moral é consequência da evolução da ideia de dignidade. Aliás, a atual intolerância ao desrespeito dos direitos do sujeito em quaisquer contextos, assevera avanço para reprimir tal fato, destruindo os limites do silêncio tão permeáveis aos abusivos poderes do dia-a-dia<sup>5</sup>.

Conquanto tenham conceitos distintos, não necessariamente os diferentes espécimes de assédio são estanques. Na realidade, aventa-se existir um único bem jurídico violado, a dignidade, além de demais lesões secundárias<sup>6</sup>.

Um problema maior parece-nos pensar no campo penal, uma infinidade de tipos de assédio, atomizados pela codificação, num aumento do catálogo dos delitos, afinal, tratar-se-ia de um fenômeno uno, e uma injustificada criminalização esparsa redundaria em verdadeira perda da relevância de tal comportamento.

A descrição científica do Assédio Moral é recente. Aparece com Heinz Leymann, psicólogo social alemão radicado na Suécia, na década de 80, mais especificamente o termo *Mobbing*<sup>7</sup>. Tal noção surge da observação de diversas espécies animais em que membros débeis traçam alianças contra indivíduo mais forte.

Veja a seguinte definição de *mobbing*:

O terror psíquico ou o mobbing na vida profissional significa comunicação hostil e antiética que é dirigida de forma sistemática por uma ou várias pessoas, principalmente em direção a um indivíduo. Também há casos em que tal mobbing é mútuo até que um dos participantes torna-se o perdedor. Essas ações ocorrem frequentemente (quase todos os dias) e durante um longo período (pelo menos durante seis meses) e, devido a esta frequência e duração, resulta em grande miséria psíquica, psicossomática e social. Esta definição elimina temporariamente conflitos e se concentra na zona de transição onde a situação psicossocial começa a resultar em estados patológicos situacionais e/ou psicossomáticos<sup>8</sup>.

Uma das maiores especialistas mundiais no tema, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen estuda o que classifica de violência perversa, como qualquer manifestação abusiva, com condutas hostis, mas muitas vezes de aparência inofensiva, exercidas entre companheiros de trabalho, que atenta contra a personalidade, dignidade, saúde física e

---

5 NICUESA, Luis Lafont. *El Delito de Acoso Moral en el Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008, p. 15.

6 BARRUTIA, Mikel Urrutikoetxea. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete: Bomarzo, 2014, p. 189.

7 LEYMANN, Heinz. *Vuxenmobbing - om psykiskt våld I arbetslivet*. Stockholm: Studentlitteratur, 1986.

8 "Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.". *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanmain.html>. Acesso em: 20 set. 2017 (tradução nossa).

psíquica, podendo por em perigo o emprego e degradar o ambiente de trabalho, além de outros resultados desastrosos de difícil demonstração, sem o intuito ético de melhorar o serviço, mas desfazer-se da pessoa<sup>9</sup>.

Excelente conceituação para o Assédio Moral tem-se na lição da magistrada trabalhista Sônia Mascaro:

A doutrina pátria define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho<sup>10</sup>.

Depreende-se que, o desempenho laborativo é alcançado à medida que a qualidade sofre repercussões. As relações sociais são, pois, devastadas, transpondo tal problemática para fora da empresa, forçando o assediado a afastar-se daquele espaço, ainda que estigmatizado. Haverá também, gastos com substituições de servidores e treinamento de novos, perda na competitividade, inclusive por depreciação da imagem e finalmente, custosas demandas indenizatórias, mais encargos da Seguridade Social.

Num contexto de violência moral sutil, há dificuldades para nomear aquela situação como de Assédio Laboral, e quando denunciada, segundo unânime literatura, é prontamente negada pelos responsáveis porque demonstra, quando menos, perda de mandamento ético e falha na estrutura organizativa/gestão de pessoal.

Podendo ser vertical descendente ou ascendente ou horizontal consoante a posição do assediador na relação de trabalho, é detectada maior ocorrência do Assédio Laboral na Administração Pública<sup>11</sup> e mormente, em serviços públicos com padrões elevados de hierarquização, burocratização e responsabilidade, expondo inclusive ao cidadão que requer excelência a adversidade deste comportamento.

O Assédio Laboral não se imiscui com outras condições de assédio que ostentam detalhes característicos. Recordando-se que, se está diante de variantes ilustrativas do assédio.

O Assédio Sexual está previsto no artigo 216-A do Código Penal. Em considerações nucleares, Renato de Mello Silveira assim define:

A figura penal do assédio sexual, apesar de não mencionar que tipo de constrangimento está a analisar, menciona que o sujeito ativo deva ser uma pessoa que ocupe uma posição superior ou, ainda, que tenha

---

9 HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós, 2008, p. 95-108.

10 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 14.

11 No Estado de São Paulo, por exemplo, o Assédio Moral é proibido na Administração Pública pela Lei nº 12.250/06.

ascendência na relação de trabalho sobre a vítima. Percebe-se, pois, que somente pode haver assédio, que sempre deve ser visto como doloso, quando há uma relação trabalhista preexistente. A questão do objeto de tutela da presente norma é complexa. Apesar de, hoje, se encontrar inserida em um esquadro de tutela dos crimes contra a dignidade sexual, não se esgota aí. Outros bens jurídicos, como a honra pessoal e o respeito às relações de trabalho, também podem estar presentes<sup>12</sup>.

O Assédio Moral Imobiliário teve sua origem nos conflitos raciais dos Estados Unidos com populações negras migrando para as cidades, em guetos e daí o termo *white only*, ou mesmo, *blockbusting*. Fôra um processo de agentes imobiliários para convencer os proprietários brancos em vender suas propriedades a preços baixos, o que foi feito, promovendo medo naqueles de que minorias raciais iriam se deslocar para o bairro. A partir do *Fair Housing Act* o impedimento do legítimo gozo da propriedade em virtude da especulação (diferente pois, de delitos contra a propriedade) torna-se proibido.

O *Bullying*, também reconhecido como *Acoso Escolar*, descreve as humilhações e ameaças que determinadas crianças e jovens infligem a outros dentro ou fora da sala de aula. Para alguns, *acoso escolar* e *bullying* são entidades distintas, dando-se o assédio escolar em âmbito docente, podendo afetar não somente alunos, mas também professores, havendo basicamente indisciplina.

Ao lado do *Bullying* ou *Cyberbullying*, há outro fenômeno que envolve menores. O chamado *Grooming* revela situação na qual um adulto a partir de um domínio emocional atua com final fito de abuso sexual. Assim, estabelece-se uma primeira amizade, que perpassa um aprofundamento na relação até chegar ao componente sexual que poderia exemplificar-se por pedidos de fotos, vídeos ou mesmo, participação em atividades sexuais.

O *Stalking* relaciona-se à caça. Significa o ato de seguir a presa ou caminhar sigilosamente. Cuidar-se-ia de uma obsessão que atualmente, dá-se de distintas formas, com o envio de correios eletrônicos, chamadas telefônicas, em páginas da *web*, acercando-se até, do espaço vital da vítima. Note que as condutas em si não seriam ilícitas, mas o móvel. E tratar-se-ia de um assédio psicológico, mais que moral, atingindo o sentimento de segurança, seja pessoal, seja em face de pessoas com as quais se relaciona, como também, a intimidade. Este observador, por vezes, anônimo, pode atacar ao fim patrimônio, integridade física, liberdade sexual, vida...<sup>13</sup>.

Em todas as formas de assédio, tem-se uma nota predominante: um verdadeiro exercício do “poder domesticador” por aquele que assedia num atávico comportamento<sup>14</sup>.

---

12 SILVEIRA, Renato de Mello. *Dos crimes contra a liberdade sexual*. In: REALE JR., Miguel (org.). *Código penal comentado*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 642-653, p. 652.

13 GONZÁLEZ, María Isabel Martínez et alii. *El acoso: tratamiento penal y procesal*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 52-77.

14 NAVARRO, Francisco González. *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública*. Navarra: Editorial Aranzandi, 2009, p. 92.

Nomeadamente no Assédio Laboral, de regra perpetrado por um superior hierárquico, a Organização Internacional do Trabalho, em informe de 2002, listou manifestações catalogadas como de assédio, tais como, exclusão do assediado, ataques ao rendimento pessoal e profissional, ridicularização, controle inapropriado, elegendo o Assédio Moral como violência psicológica que afronta seus princípios de Justiça Social e Respeito à Dignidade da Pessoa<sup>15</sup>.

O Assédio Laboral tem como espaço/tempo quaisquer relações interpessoais trabalhistas, cujo conteúdo não se limita ou imiscui-se com vínculo contratual<sup>16</sup>.

A experiência demonstra que qualquer pessoa pode ser vítima de Assédio Laboral. Alguns grupos contudo, são vítimas potenciais: os negros, os homossexuais, aqueles com crença religiosa diferente da professada pelo assediador, os portadores de necessidades especiais, aqueles com idade mais avançada, os que sejam acometidos de doença ou sofram acidente de trabalho, os competentes e contestadores.

No Assédio Laboral além do mais, é recorrente o argumento de fazer responsável a vítima pela sua agressão. A isto se dá o nome de “erro de atribuição” e, não é outra coisa que um mecanismo defensivo inconsciente de dissonância cognitiva, que todo ser humano teria para sentir-se a salvo de também ser agredido: “Se não merecesse, não aconteceria nada...; logo no fundo, merece isso”<sup>17</sup>.

Há diversidade de escolhas políticas para coibir o Assédio Laboral, desde nações que não contam com uma individuação legal, mas socorrem-se da máxima efetividade dos direitos fundamentais (Alemanha e Itália), passando por países com tipicidade pioneira (Suécia) e alcançando outros com regulação abrangente contra o fenômeno (França e Bélgica).

Com efeito, a Suécia é o primeiro país a abrigar legislação sobre o Assédio Moral. Aliás, não é casual que os estudos sobre o tema se iniciaram na Suécia porque quanto menor a possibilidade de uma violência direta, maior a possibilidade do Assédio Laboral. Teve, entretanto, seu período de maior estudo por volta de 2002, entrando na década seguinte já em virtude do colapso mundial – recessão e desemprego maciço – em perigoso declínio<sup>18</sup>. Em 1993, junto à Lei Básica de Prevenção de Riscos tem contornos bem demarcados, enfatizando-se que ao empregador cabe a garantia de um ambiente de trabalho saudável inclusive num prévio protocolo de conduta ou *Compliance*. No campo penal, traduz-se como comportamento difamatório, impondo-se a atuação excepcional

---

15 OIT. *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Geneva, 2002. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)>. Acesso em: 13 jul. 2017.

16 BARRUTLA, 2014, p. 121.

17 ZABALA, Ináki Piñuel y. *MOBBING: Como sobrevivir ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Edições Loyola, 2003, p. 101.

18 BARRUTLA, 2014, p. 11.

do Promotor de Justiça para coibir a violência psicológica.

A obra “Uma Jornada de Humilhações”, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social da pesquisadora Margarida Barreto, defendida junto à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em 22 de maio de 2000 e uma decisão condenatória por danos morais proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª. Região, datando de 2002, principiaram a alteração sobre Assédio Moral no Brasil<sup>1920</sup>.

### 3. CRIMINALIZAÇÃO

Não se adentrando nas infundáveis discussões sobre Direito Penal como *ultima ratio* e criminalização do Assédio Laboral<sup>21</sup>, parece-nos que, neste momento, um insuficiente manejo do Direito Penal para coibir o Assédio Moral no Trabalho residiria mormente na falta de sensibilização, de crer-se, de fato, na gravidade das condutas, que na ausência de tipicidade específica.

Importa alertar que, em geral, existem três correntes sobre a criminalização do Assédio Moral no Trabalho. A primeira advoga o emprego do Direito Penal com fulcro em que sem tal campo de proteção, regras de ordem pública restariam sem efeito. A segunda, ao reverso, refuta a intervenção do Direito Penal ao fundar que haveria um prejuízo das relações laborais. E, por terceiro posicionamento, surge corrente intermediária apontando que seria perigoso aos direitos dos trabalhadores não empregar poderoso instrumento<sup>22</sup>.

O Assédio Moral no Trabalho como ilícito penal correlacionar-se-ia a uma sociedade que impõe a observância dos direitos fundamentais inclusive nas relações privadas entre os cidadãos.

E há autores que indiscutivelmente entendem o Direito Penal como prioritário para erradicar o Assédio Moral, sendo a intervenção penal primeira e principal solução frente ao Assédio Moral que violenta a integridade moral da pessoa humana<sup>23</sup>.

Em suma, há respeitadas opiniões sobre a necessidade de incriminação do Assédio Moral (inclusive em paralelo ao Assédio Sexual): “*Un nuevo delito daría una respuesta expresa a una convicción social sobre la gravedad de una conducta. El abuso de una posición de superioridad laboral*

---

19 BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

20 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – *A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima [...] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 17ª Região. RO nº 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001. 3ª Turma. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. j. 20/08/02. Revista LTr 66.10/1237.*

21 BARRUTLA, 2009, p. 23-33.

22 JIMÉNEZ, Vanessa D. Português. **Delito de acoso laboral o mobbing**. Barcelona: Editorial Bosch, 2011, p. 08.

23 NICUESA, *op.cit.*, p. 26.

*o funcionalial para vejar y humillar a una persona despierta un profundo reproche y alarma social*<sup>24</sup>.

Preleciona Barrutia: “No se nos ocurren bienes de mayor importancia que estos para que intervenga en su protección todo el derecho, también el pena, ya que detrás de ellos se perfila el ciudadano y la persona”<sup>25</sup>.

E prossegue: “A la vista de la parca respuesta judicial a la criminalización del acoso laboral, quizás una recepción expresa del mismo como modalidad del atentado contra la integridad moral sirva para generar una mayor receptibilidad en la judicatura de esta opción”<sup>26</sup>.

E mais, trazer luz ao ataque, sob a égide do Direito Penal, seria maneira de proteger o assediado, figura débil na relação, como igualmente expor tal chaga ao público<sup>27</sup>.

Enfim, independente de refutar-se ou não a criminalização, tal caminho aparenta ser irreversível e o debate revela-se essencial.

Destarte, no campo da criminalização, principiemos o estudo pelo começo.

Não se pode olvidar que há certa dificuldade em precisar absolutamente o bem jurídico a ser protegido. De verdade, a gama de possíveis bens jurídicos alçados à primazia neste ínterim, é larga. Veja-se: dignidade da pessoa, defesa do direito do trabalho, direito do indivíduo a realizar-se, direito à liberdade do trabalho, direito à igualdade no trato, direito à saúde etc.<sup>28</sup>, haveria uma pluriofensividade<sup>29</sup>.

Ademais, ultrapassado este marco, em se atingindo outros bens jurídicos, mister seria a correlativa sanção penal, exemplifique-se, integridade física em lesões corporais. Ainda que a violência física configure-se como hipótese menos usual, não deve ser refutada de plano.

Observe-se que atualmente, mesmo ainda não existindo a tipificação do crime de Assédio Moral, tal comportamento pode enquadrar-se em outros tipos penais à medida que ofender bens jurídicos tutelados pelo Direito Penal. Portanto, pode haver crime contra a honra (injúria, difamação ou mesmo, calúnia), crime contra a liberdade individual (constrangimento ilegal, ameaça...), crime de periclitación da vida e da saúde (maus-tratos...), crime contra a fé pública (pense, por exemplo, em um chefe que suprime documento público encartado em processo e que fora elaborado anteriormente pela vítima), crime contra a Administração Pública (prevaricação etc).

No que concerne à conduta típica, forçoso sublinhar que se está diante de um comportamento abusivo que expõe o trabalhador a situações humilhantes, atentando contra a dignidade.

---

24 *Ibidem*, p. 428.

25 BARRUTIA, 2009, p. 20.

26 *Ibidem*, p. 74.

27 BARRUTIA, 2009, p. 21.

28 NAVARRO, *op.cit.*, p. 171.

29 NAVARRO, Miguel Angel Gimeno et alii. *Protocolos sobre acoso laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 20.



No caso, a reiteração do comportamento hostil, usualmente invocada, deveria ser interpretada em cada caso concreto. Em verdade, poder-se-ia entender a habitualidade, não como um elemento necessário ao tipo penal, mas sim, servindo para qualificar a gravidade do comportamento assediador<sup>30</sup>. Tal solução existe em outras legislações, ad exemplum, Québec, no Canadá que admite caracterizado o Assédio Laboral com um único ato, porque poderia acarretar uma pluralidade de efeitos replicados no tempo<sup>31</sup>.

A intencionalidade igualmente vem sendo flexibilizada. Observe: “[...] y no resulta imprescindible que quienes acosan lo hagan por una intencionalidad u objetivo, es suficiente los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece o se haya creado un entorno hostil, degradante o humillante”<sup>32</sup>.

Destarte, cuidar-se-ia de um delito doloso em que há vontade de humilhar. O Assédio Moral é, afinal, comportamento que ostenta como propósito objetivado ou “aceito” (cf. Lei Penal Belga: artigo 442 bis) pelo assediador a lesão à dignidade da vítima.

Evoca-se agora, a alteração sobre configurar o crime de Assédio Moral um delito de resultado ou de mera atividade. Noutros termos, em primeiro, o Assédio Moral independeria do resultado – lesão à saúde física/mental ou deterioração das condições laborais que seriam elementos indicativos e qualificadores -, bastando a potencial capacidade de produzir dano e, em segundo, o Assédio Moral independeria do dolo específico consistente em obter a saída da vítima do local de trabalho, cingindo-se, na verdade, na vulneração da integridade moral<sup>33</sup>.

Assim, grave é o comportamento que agride a dignidade e a integridade moral da pessoa ainda que não produza resultado médico algum<sup>34</sup>, mesmo porque, tal resultado está a depender das íntimas condições psíquicas das vítimas.

E, pois, por consequência deste raciocínio, interessante posição no que concerne à ideação de crime tentado: “*Si el acto hostigador es objetivamente grave para producir la lesión de la integridad moral siempre será consumado no admitiendo formas imperfectas*”<sup>35</sup>.

E mais, outra alteração centra-se na inteligência de um delito comissivo ou comissivo por omissão, na posição de garante, dando conta do comportamento ativo<sup>36</sup>. Tal prestar-se-ia ao empregador e aos demais empregados. A inatividade do empregador conduz a uma maior impunidade do assediador e a um maior isolamento do assediado, com consequências que vão da perda da empregabilidade à morte por suicídio<sup>37</sup>.

---

30 BARRUTIA, 2009, p. 79.

31 JIMÉNEZ, *op.cit.*, p. 42.

32 *Ibidem*, p. 16.

33 NICUESA, *op.cit.* p. 34.

34 *Ibidem*, p. 109.

35 *Ibidem*, p. 45.

36 GONZÁLEZ, *op.cit.*, p. 53.

37 BARRUTIA, 2009, p. 76.

Não haveria, ainda, nenhuma marca distinta dos sujeitos passivos e ativos, podendo ser quaisquer indivíduos. Não se pode olvidar contudo, que se está diante de uma relação laboral (relação de dependência funcional, estrutural ou hierárquica), daí seria um tipo especial.

No que concerne à penologia, interessa-nos cogitar um *quantum* substancial em medida das gravíssimas consequências de natureza física, psíquica e social, inclusive o derradeiro suicídio. No mais, penas privativas de direito como inabilitação especial para o emprego ou cargo público, profissão, ofício, nos casos de servidores públicos. E, por fim, medidas protetivas a saber, afastamento do assediador<sup>38</sup>.

Poder-se-ia cogitar de um delito agravado quando o sujeito ativo comete o fato prevalecendo-se da superioridade laboral, *mobbing* vertical descendente. Noutros termos, nada obstante ser a modalidade de assédio moral mais verificada, não deve constituir-se como única hipótese típica, não se desprestigiando a criminalização do Assédio Moral horizontal, mormente se pensarmos que, em variados casos, os companheiros tornam a vida do assediado um verdadeiro inferno, em cumplicidade mórbida ao chefe, que dificilmente age só, num *acoso colectivo*<sup>39</sup>.

Por fim, deve-se recordar que o concurso de pessoas se caracteriza prioritariamente como qualificadora, em virtude da maior reprovação social.

Estas são apenas algumas reflexões sobre um tipo penal de Assédio Moral no Trabalho.

#### 4. PROJETOS LEGISLATIVOS

Existem inúmeras proposições legislativas que pretendem criminalizar o Assédio Moral Laboral.

Conforme já mencionado, há o primeiro Projeto Legislativo 4742/01 a tipificar o Assédio Moral no Trabalho, apresentado em 23 de maio de 2001 de autoria de Marcos de Jesus - PL/PE que visa acrescentar ao Código Penal Brasileiro o artigo 146-A, a seguir:

Assédio Moral no Trabalho. Art. 146-A. Desqualificar *reiteradamente*, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, 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 um ano e multa.* (grifos nossos)

Além de conter a imposição inexata da prática reiterada, oblitera hipóteses menos frequentes de agressões físicas (esbarrões, empurrões) a perfazerem o Assédio Moral no

---

<sup>38</sup> JIMÉNEZ, *op.cit.*, p. 50.

<sup>39</sup> GONZÁLEZ, *op.cit.*, p. 65.

Trabalho. Ademais, cuidando-se de uma epidemia que pode acarretar a ruína financeira e até a morte da vítima, o *quantum* proposto assemelha-se diminuto.

Ao longo destes dezesseis anos, várias outras propostas foram articuladas, sendo a última apresentada aos 24 de abril de 2017, de autoria de Carlos Henrique Gaguim - PTN/TO, objetivando alterar o Código Penal Brasileiro, para acrescentar o artigo 203-A, a saber, PL 7461/2017:

Assédio moral. Art. 203-A. Praticar, *reiteradamente*, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, *prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico* ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de um a dois anos. (grifos nossos)

Perceba que, diante do exposto, parece incorrer o projeto legislativo em equívocos: imposição de um ato necessariamente repetido originado do superior hierárquico. Noutros termos, olvida que, pode existir um comportamento omissivo que perpetrado uma única vez tem seus efeitos replicados no tempo advindo de colegas ou inferiores. E tal também caracterizaria, pela melhor literatura, Assédio Moral no Trabalho.

Enfim, dentre as inúmeras proposições legislativas que cuidam do assunto Assédio Moral Laboral, destacam-se: PL 5503/2016 de autoria de Alfredo Nascimento - PR/AM, apresentado em 08/06/2016, com Ementa “Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal para instituir o crime de assédio moral”<sup>40</sup>, apensado ao PL 4742/2001; PL 3368/2015 de autoria do Subtenente Gonzaga - PDT/MG, apresentado em 21/10/2015, com Ementa “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho”<sup>41</sup>, tramitando em conjunto com PL 4742/2001; PL 5887/2001 de autoria de Max Rosenmann - PMDB/PR, apresentado em 11/12/2001 com Ementa “Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940”<sup>42</sup>, tramitando em conjunto com PL 4742/2001

---

40 “Art. 216-B. Considera-se assédio moral toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor público, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação de outrem no seu local de trabalho.

Pena – reclusão, de um a três anos e multa.

§ 2º Em caso de deficiência mental ou menor de 18 (dezoito) anos a pena é aumentada em um terço.”.

41 “Art. 146-A. Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:

I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou

II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.”.

42 “Art. 146-A. Constranger, desprezar, humilhar, tratar com desprezo, desqualificar, depreciar a imagem, atribuir encargos superiores às

e PL 4960/2001 de autoria de Feu Rosa - PSDB/ES, apresentado em 01/08/2001 com Ementa “Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral”, apensado ao PL 4742/2001.

Todas as proposições legislativas assemelham-se e por conseguinte, ostentam assemelhadas atecnias. Sobejam porém, outras graves falhas: o PL 5503/2016 confunde Assédio Moral com abuso de autoridade; o PL 3368/2015 traz uma infundável criatividade de verbos que, ao contrário do certamente visado, restará por enfraquecer o crime de Assédio Moral e o PL 5887/2001, ao inverso, limita excessivamente os possíveis comportamentos contidos no Assédio Moral.

O citado PL 4960/2001 de autoria de Feu Rosa - PSDB/ES, apresentado em 01/08/2001 com Ementa “Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral” parece entretanto, ser o mais profícuo para a reflexão.

Não se olvidando dos apontamentos progressos e nada obstante impropriedades derivadas de despiciendas repetições, refoge-se, apesar disso, à rasa similitude das outras escritas legislativas. Observe:

Assédio Moral. Art. 149-A. *Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto delimitado de atribuições e, responsabilidades.* Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos:

§ 1º Na mesma pena incorre quem, em relação à pessoa que partilhe do mesmo ambiente de trabalho:

I - ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente;

11- sonega-lhe informações de forma persistente;

111- espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito;

IV - usurpa-lhe *idéias, projetos ou iniciativas* ou nega-lhe a autoria de *idéias, projetos ou iniciativas*.

§ 2º A pena é agravada em até dois terços se da conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro para o sujeito passivo.

(grifos nossos)

O debate enfim, revela-se essencial. Controverter uma precisa nomenclatura (Assédio Moral, Assédio Moral no Trabalho, Assédio Laboral, Assédio Psicológico, Assédio Anímico ou Assédio Imoral), o bem jurídico (dignidade, integridade psíquica e física, honra, liberdade, direito ao trabalho, igualdade ou, segundo a Lei Colombiana

---

*possibilidades ou alheios à função, cargo, emprego, ou posto, nas relações de trabalho ou serviço público.*

*Pena - detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.”.*

1010 de 2006, *buen ambiente laboral*) e pertinente disposição topográfica no Código Penal (proposituras legislativas: inserção do artigo 146-A, 149-A, 203-A ou 216-B) são basilares.

Enfim urgente a discussão pena de perder-se excelente oportunidade de correta luta ao menos às deficiências legislativas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio Moral é fenômeno longo e gravíssimo com resultantes variadas e devastadoras, sobretudo para a vítima, sem olvidar-se que prejudica igualmente a instituição em que ocorre e a sociedade como um todo por encerrar um indiscutível comportamento antiético.

Consistindo primordialmente num severo ataque à dignidade humana, possui relevância para ser, *a priori*, criminalizado.

Certamente tal inteligência não é pacífica, principalmente em virtude da *ultima ratio*, ou seja, da legitimidade do Direito Penal unicamente como última razão.

Sucede, todavia, que o ordenamento jurídico nacional dirige-se para sua tipificação penal posto que existem inúmeros projetos legislativos em andamento e, *in casu*, já prontos para a pauta de votação em Plenário da Câmara dos Deputados. Depreende-se, contudo, que em parecer, tais propostas legislativas não se encontram absolutamente alinhadas aos contornos do fenômeno Assédio Moral, e pois, há o risco criar-se um tipo penal incapaz ou ineficiente para a proteção social.

Destarte, mais e mais debates são imprescindíveis. Somente assim, poder-se-á alcançar, minimamente, um controle social sobre o tema.

## 6. REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia)– Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BARRUTIA, Mikel Urrutikoetxea. **Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014.

\_\_\_\_\_. **La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral**. Albacete: Bomarzo, 2009.

GONZÁLEZ, Maria Isabel Martínez et alli. **El acoso: tratamiento penal y procesal**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso**. Buenos Aires: Paidós, 2008.

JIMÉNEZ, Vanessa D. Português. **Delito de acoso laboral o mobbing**. Barcelona: Editorial Bosch, 2011.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces**. 1990. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>. Acesso em: 20 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Vuxenmobbing** – om psykiskt våld I arbetslivet. Stockholm: Studentlitteratur, 1986.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRO, Francisco González. **La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública**. Navarra: Editorial Arazandi, 2009.

NAVARRO, Miguel Ángel Gimeno et alli. **Protocolos sobre acoso laboral**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011.

NICUESA, Luis Lafont. **El Delito de Acoso Moral en el Trabajo**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

Organização Internacional do Trabalho. **Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud**. Geneva, 2002. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)>. Acesso em: 13 jul. 2017.

SILVEIRA, Renato de Mello. Dos crimes contra a liberdade sexual. In: REALE JR., Miguel (org.). **Código penal comentado**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 642-653.

ZABALA, Iñaki Piñuel y. **MOBBING: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

Revista Jurídica Unigran

Recebido em: 30.09.2017

Aprovado em:

20.11.2017 – 1º parecer

29.11.2017 – 2º parecer

Como citar:

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. Crime de assédio moral no trabalho. **Revista Jurídica Unigran**. Dourados, vol. 19, n. 38, jul./dez. 2017. Disponível em: <[http://www.unigran.br/revista\\_juridica/ed\\_atual/artigos/artigo01.php](http://www.unigran.br/revista_juridica/ed_atual/artigos/artigo01.php)> Data de acesso.