



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: responsabilização penal do  
Autor à luz do ordenamento jurídico brasileiro vigente.**

**Aluno: Eberton Santos Souza**  
**Professor orientador: Paulo Raimundo Lima Ralin**

**Aracaju**  
**2019**



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: responsabilização penal do  
Autor à luz do ordenamento jurídico brasileiro vigente.**

**Trabalho apresentado como pré-requisito de avaliação da nota da disciplina de Trabalho de Conclusão do Curso de direito da Universidade Tiradentes, sob orientação do professor Paulo Raimundo Lima Ralin.**

**Aracaju**  
**2019**

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
CONCEITO.....	08
COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL.....	10
O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER .....	11
COMO DENUNCIAR .....	12
RESPONSABILIZAÇÃO PENAL DO AUTOR DO ASSÉDIO MORAL.....	13
COMPETENCIA PARA ULGAR.....	16
PROJETO DE LEI QUE TORNA O ASSÉDIO MORAL CRIME.....	16
REFERÊNCIAS.....	20

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma apresentação do que é assédio moral e quais os dispositivos brasileiros que poderão ser aplicados na área penal, considerando-se que esse crime em questão ainda não dispõe de regulamentação própria.

A pesquisa mostra-se importante, uma vez que servirá de base para os leitores. Assim, ao longo do trabalho, foram apresentados alguns posicionamentos que a vítima pode tomar, quais os pontos de atendimento, os artigos do código penal que darão margem de aplicabilidade no ordenamento vigente, haja vista a omissão de regulamentação específica. Ao final, são fornecidas informações sobre um projeto de lei que teve sua aprovação recentemente, valendo acompanhar no site com o endereço disponível no último tópico (8).

Palavras chave: Assédio moral, o que a vítima deve fazer, responsabilização penal.

## **ABSTRACT**

This paper aims to make a presentation of what is bullying and what Brazilian provisions may be applied in the criminal area, considering that this crime does not yet have its own regulation.

Research proves to be important as it will serve as a basis for readers. Thus, throughout the work, some positions were presented that the victim can take, which are the points of care, the articles of the penal code that will give margin of applicability in the current order, given the omission of specific regulation. At the end, information is provided on a recently approved bill, which should be followed up on the website with the address available in the last topic (8).

Keywords: Bullying, what the victim should do, criminal liability.

## 1- INTRODUÇÃO

O objeto de pesquisa deste trabalho é apresentar ao leitor o que é assédio moral no trabalho e quais os dispositivos jurídicos penais brasileiro passíveis de aplicabilidade diante de um caso concreto desta perversão.

O assédio moral, nas relações de trabalho, ainda não é uma expressão que o legislador, em sua competência específica, cuidou de regulamentar, sendo um crime que pode causar doenças graves (depressão, doenças psicológicas diversas, vontade ao suicídio, dentre outras) e que levam o trabalhador a perder o seu interesse laboral, acarretando, conseqüentemente, sua demissão.

Em relação à prevenção deste crime, uma das dificuldades é a falta de regulamentação legal específica, como também a falta de conhecimento e interesse da população contribuem para o combate desta violência.

Sabendo a importância que o trabalho representa para a humanidade, podemos citar como fato histórico o final do século XVIII, quando o Estado passou a olhar para o trabalhador de maneira mais positiva devido àquelas pessoas que se encontravam fracas economicamente diante do poder da grande indústria de maquinários que cresceu após a revolução industrial. Esta fase pós-guerra foi um processo de transformação e de substituição do trabalho braçal por máquinas, o que gerou altos índices de famílias desempregadas frente aos interesses capitalistas.

Assim, Amauri Mascaro Nascimento expressa:

“O direito do trabalho surgiu com como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústria, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de adotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das coisas novas e das ideias novas”. (PEZZUTO RUFINO, Regina Célia; Assédio Moral no Âmbito da Empresa; p.18).

Esse ganho social em relação ao trabalhador foi bastante significativo naquele momento histórico. Contudo, foi bem superficial, uma vez que não tratou

dos possíveis atos ilícitos que poderiam ocorrer na relação de trabalho. Atualmente, muitas pessoas ainda sofrem com maus tratos e tratamentos constrangedores daqueles que detém o poder dentro da empresa, sendo o assédio moral um dos que causam maior destruição emocional no indivíduo que é vítima. E a falta de regulamento próprio acaba dificultando seu combate, bem como o trabalho do juiz na aplicação da sentença,

## 2- CONCEITO

O trabalho humano pode ser compreendido dentro da relação social como responsável por complementar a personalidade do indivíduo, haja vista ser um ponto de referência para identificar cada pessoa, seja para servir como referência profissional, ou para ofertar parâmetros de avaliação para firmar negócios jurídicos.

No meio de cada ambiente de trabalho é comum acontecer conflitos entre os colegas. Estes “conflitos” são normais até o momento em que não existe a covarde intenção de ofender a integridade física e emocional do colega.

Conforme expressa AGUIAR (2006, p. 26):

“O conflito entre os indivíduos, sem a extensão de violência para uma das partes, situa-se num patamar de normalidade e equilíbrio no contexto organizacional. O relacionamento conflituoso, sem a presença de perversidade entre os indivíduos, para HIRIGOYEN (2002) é a princípio, algo construtivo porque existe a comunicação simétrica entre as partes, as vozes são ouvidas, as palavras são ditas, há uma igualdade teórica entre as partes em busca de identidade, pelo convencimento da palavra e com o uso da comunicação”.

Contudo, uma vez que esses conflitos venham a sair do campo da normalidade e passem a figurar como em atos violentos por parte do autor, com a intensão de machucar o outro indivíduo (vítima), este comportamento passa a ser caracterizado como “Assédio Moral”.

O Assédio Moral perfaz-se com a exposição de alguém em situação vexatória de humilhação e constrangimento em decorrência de um comportamento de outro indivíduo (autor) que, dentro da relação e no ambiente de trabalho, ou fora, mas em decorrência do vínculo empregatício fornece tratamentos desagradáveis capazes de trazer sentimentos à vítima de angústia, incapacidade, vergonha, timidez, mal desempenho laboral, dificuldade em interagir com os demais colegas, entre outros males.

Na concepção de Nascimento, o assédio moral é: “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” (NASCIMENTO, 2011, p. 14).

“Para **GUEDES** (2003, p. 84), o assédio moral no trabalho pode ser “regular, sistemático e de longa duração”. A lesão moral, entretanto, não está diretamente relacionada ao fator tempo e sim à intensidade da agressão: “o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico [...]” (AGUIAR, 2006, p. 27).

Assim sendo, pode-se inferir que não é apenas por meio de condutas repetitivas que ocorre o assédio moral no trabalho, bastando uma conduta, uma vez, que tenha capacidade de degradar a personalidade da vítima.

### 3- COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL

Considerando que o assédio moral é de constatação subjetiva, a sua identificação requer atenção ao comportamento da vítima para não confundir atos de assédio moral com atos de gestão, ou seja, muitas vezes o funcionário é assediado moralmente e acredita estar sendo tratado de forma comum de gestão, quando na realidade não é. Para tanto, a vítima deve conhecer o que é assédio moral, assim, seria possível perceber a agressão com mais facilidade, podendo, inclusive, prevenir-se para não ficar sujeito a esse tipo de violência.

Apontaremos aqui algumas condutas observadas na pesquisa da médica do trabalho “Margarida Barreto” citada como referência na cartilha da juíza do trabalho, Marcia Novais Guedes, quais são as condutas do autor para ofender a vítima (GUEDES, p.10).

- “Dar instruções confusas e imprecisas;
- Bloquear o andamento do trabalho alheio;
- Atribuir erros imaginários;
- Ignorar a presença de funcionário na frente de outros;
- Pedir trabalhos urgentes sem necessidade;
- Pedir a execução de tarefas sem interesse;
- Fazer críticas em público;
- Sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- Não cumprimentar e não dirigir a palavra ao empregado;
- Impor horários injustificados;
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa;
- Forçar a demissão;
- Insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o empregado de setor ou de horário, para isolá-lo;
- Não lhe atribuir tarefas;
- Retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa);
- Agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado;

- Proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

Estas são algumas condutas em quais a vítima pode perceber a presença da maldade do assediador.

#### **4- O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER**

A vítima deve:

- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário; Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Buscar apoio junto a familiares, amigos;
- Buscar testemunhas que possam confirmar em juízo os fatos alegados;
- Procurar um dos locais apresentados do tópico seguinte.

O comportamento da vítima, conforme apontado neste tópico, são as formas de conseguir provas para uma possível ação, porém, na prática se torna um pouco dificultoso, partindo do ponto de vista que nem a todo momento a vítima terá tempo para anotar imediatamente, e até mesmo por não lembrar de fazer naquele momento. Mas vale infirmar que não é necessário anotar todas as condutas, até porque apenas uma conduta agressiva pode caracterizar assédio moral.

Os familiares podem ajudar, pois a vítima, no momento de fragilidade, precisa sentir-se acolhida e segura no seio familiar. O mesmo acontece com o apoio dos amigos.

No que tange a testemunhas, estas servirão para comprovar o que a vítima afirmou em uma possível ação processual. Aí pode ser um pouco mais

difícil, haja vista aqueles que estão ao seu lado dentro do local de trabalho não querem se envolver, até mesmo para resguardar o seu emprego ou trabalho.

Por fim, recomenda-se procurar um dos pontos de atendimento que serão listados a seguir, já adiantando que eles têm por finalidade a defesa do trabalhador, então eles deverão passar as informações necessárias para resolução em conformidade com lei.

## **5- COMO DENUNCIAR**

São locais nos quais a vítima de assédio moral no trabalho pode procurar apoio e denunciar:

- Órgão Representativo de Classe ou Associação;
- Sindicato;
- Ministério do Trabalho e Emprego;
- Ministério Público;
- Comissão de Direitos Humanos (observar o esgotamento de todos os meios necessários disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro interno);
- Conselho Regional de Medicina.

Esses órgãos citados são locais onde a vítima pode procurar ajuda para combater o crime de assédio moral. Vale destacar que cada local deve possuir alguém disponível, quem irá recepcionar a vítima e instruí-la como deve fazer e tirar todas as dúvidas referente ao procedimento a ser tomado pelo órgão ao qual a vítima dirigiu-se.

## 6- RESPONSABILIZAÇÃO PENAL DO AUTOR DO ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, garante, dentre os direitos sociais, o direito ao trabalho, conforme segue texto constitucional: "São direitos sociais a educação, a saúde, o **trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição". No artigo 5º, inciso X, vem expressamente proteger direitos da personalidade, conforme segue a sua literalidade: "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".

Como podemos observar, existem dispositivos de proteção expressos dentro do sistema jurídico brasileiro, contudo ainda estamos omissos no que se refere à punição penal do crime rotulado como "Assédio Moral". Levando-se em consideração a falta de regulamentação na área penal, iremos discorrer alguns dispositivos passíveis de aplicabilidade na proteção do trabalhador vítima do assédio moral.

Conforme expresso por GUEDES, Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho (IBDT), em seu artigo *Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho* (Brasília/DF – 2019 4ª edição p. 43), refere: "o autor poderá ser responsabilizado na esfera penal das seguintes maneiras: por crime de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal)".

Seguem os artigos do código penal brasileiro que discorrem sobre o assunto:

- **“Art. 139 - Difamar alguém**, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

Exceção da verdade

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

Injúria.

- **Injúria - art. 140, Código Penal - (incluído no capítulo contra honra):** injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem ou condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena – reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

- **Art. 146, Código Penal - (liberdade individual):** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa. Aumento de pena

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º - Não se compreendem na disposição deste artigo:

I - a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida;

II - a coação exercida para impedir suicídio.

- **Art. 147** - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

Parágrafo único - Somente se procede mediante representação”.

Outros crimes que o tem por finalidade a proteção do mesmo bem jurídico tutelado são:

- **Maus Tratos - art. 136, Código Penal** - (crime de periclitación da vida e da saúde, Constrangimento): expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa.

§ 1º - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave: Pena - reclusão, de um a quatro anos.

§ 2º - Se resulta a morte: Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

§ 3º - Aumenta-se a pena de um terço, se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (catorze) anos. (Incluído pela Lei nº 8.069, de 1990)

- **Liberdade individual - Art. 146, Código Penal:** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Aumento de pena:

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º - Não se compreendem na disposição deste artigo:

I - a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida;

II - a coação exercida para impedir suicídio.

Conforme apresentado, esses dispositivos darão embasamento jurídico ao intérprete da lei, para que este, no caso concreto, aplique a punição cabível para o autor do assédio moral.

## **7- COMPETENCIA PARA JULGAR**

Primeiramente, vale fazer a distinção entre setor público e privado e de quem é a competência para apreciar sobre assédio moral no trabalho.

Se o autor é funcionário privado com registro na carteira de trabalho, sob a égide da CLT, a competência é da **JUSTIÇA DO TRABALHO**. Mas se o autor é funcionário público sob o regime administrativo estatutário, a competência é da **JUSTIÇA COMUM**. Vale destacar, que se o autor presta serviço em órgão público, mas regulamentado pela CLT, será de competência da **JUSTIÇA DO TRABALHO**.



## 8- PROJETO DE LEI QUE TORNA O ASSÉDIO MORAL CRIME

O Projeto de Lei nº 4742/01, que tramita em discussão “desde 2001” em Brasília e teve a aprovação pelo plenário da Câmara dos Deputados em 12 de março de 2019, tipifica o assédio moral no trabalho como crime no Código Penal.

Assim, o projeto de lei vem tipificar o assédio moral dentro do código penal com a seguinte pena:

- Detenção de um a dois anos e multa correspondente a intensidade dos danos aturados pela vítima;
- A punição será agravada se a vítima é menor de 18 anos;
- Vale destacar que o projeto de lei menciona que o crime de assédio moral se dará por representação, porém, uma vez impetrado, o processo torna-se irretratável, adotando assim, um tratamento de ação penal pública;
- Se ocorrer a transação penal, as condições impostas ao autor deve servir de caráter educacional e que sirva de forma reflexiva para o crime em questão.

Há algumas críticas a tal projeto de lei: a deputada Carla Zambelli (PSL-SP) pensa sobre o ponto de vista de que esta lei traria intimidação aos empresários, e conseqüentemente geraria o desemprego, pois, segundo ela, a interpretação é muito subjetiva, cabendo ao juiz avaliar no caso concreto. O deputado Gilson Marques (Novo-SC), retomou o entendimento que o assédio moral deve ser enquadrado como crime de calúnia, difamação ou injúria. Para este, os empresários iriam temer ser processado diariamente<sup>1</sup>.

Essas críticas mencionadas no paragrafo anterior não se mostram pertinentes, pois, independentemente de ser patrão, ou colega de mesmo grau hierárquico, se todos depositarem tratamento de respeito recíproco não haverá a necessidade de temer em arcar com responsabilização penal.

---

<sup>1</sup>Está disponível em: <https://www.valor.com.br/politica/6157439/camara-aprova-pl-que-torna-assedio-moral-crime>).

## CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa, podemos concluir que o assédio moral é, sem dúvida, um crime que perfaz-se através de condutas de tratamento desagradáveis, e os seus resultados são bastante violentos, podendo inclusive causar à vítima doenças já citadas anteriormente.

Este trabalho teve como finalidade fornecer uma visão clara do que é o assédio moral no trabalho e a forma de punição penal disponível no ordenamento jurídico brasileiro. Vale ressaltar que a pesquisa se mostra importante, considerando a carência de conhecimento das pessoas sobre o tema, como também a carência de dispositivos específicos para tratar do assunto.

No desenvolvimento, possibilitamos ao leitor uma apresentação sobre o que é assédio moral, apresentando também algumas condutas a ser tomadas pela vítima para servir como instrução para aqueles que estejam sofrendo ou sofreu e não saibam o que fazer. Mas, a essência da pesquisa, é fornecer uma visão dos dispositivos penais brasileiros disponíveis, assim, foram expressos alguns artigos dos quais foram usados o posicionamento de uma juíza, GUEDES (Juíza do Trabalho e membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho), a qual confirma o uso de alguns dispositivos já previstos (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal), que podem servir de base para a punição penal do assédio moral. Com isso, é notável a necessidade de uma regulamentação própria, até mesmo para inibir os assediadores no âmbito de trabalho.

Enfim, foi expresso um projeto de lei que está em discussão desde 2001 e foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 12 de março de 2019. Para este, pode-se dizer que, conforme as críticas dos deputados citados no tópico anterior como exemplo, pode haver desejo de um favorecimento à classe empresário/mercantilista, pois, o projeto de lei visa coibir os atos violentos daqueles que praticam assédio moral no trabalho, sendo desnecessário o temor de qualquer empresário, se este conceder tratamento respeitoso e cortês a seus funcionários/empregados.

Assim, esta pesquisa é finalizada deixando aqui a indignação da classe trabalhadora em relação à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, pois este crime expressa prepotência de alguns (praticantes) e frustração e infelicidade daqueles que sofrem como vítimas, pois, após várias leituras e pesquisas, é notável perceber que cada pessoa que pratica tal crime age motivado por alguma razão, que pode ser a não aceitação do outro, desrespeito.

Portanto, uma lei específica seria de grande importância no enfrentamento ao crime de “Assédio Moral”.

**REFERÊNCIAS:**

AGUIAR, André Luiz Souza, Assédio moral: o direito a indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho, 2 edição.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral no Trabalho.2008.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. O Assédio Moral Nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador. Editora São Paulo.2009.

GUEDES, Márcia Novaes, Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho. CNTS Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Brasília/DF – 2019 4ªedição. Disponível em  
:(file:///C:/Users/Betinho!/Desktop/TCC/Livros%20%20pesquisados/CARTILHA-ASSEDIO-2018-002-capa.pdf)

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83> (acessado em 09/11/2019).

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115> (acessado em 09/11/2019).

<https://www.valor.com.br/politica/6157439/camara-aprova-pl-que-torna-assedio-moral-crime>). (acessado em 09/11/2019).