

# A criminalização do assédio moral no trabalho

Uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001

ANA VIRGÍNIA MOREIRA GOMES

BENEDITO AUGUSTO DA SILVA NETO

**Resumo:** O objetivo deste estudo é analisar de forma crítica o Projeto de Lei (PL) nº 4.742-B/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados, o qual criminaliza o assédio moral no trabalho. O assédio é conduta abusiva que pode ameaçar a permanência do assediado no emprego. Estudou-se esse fenômeno com base em pesquisas bibliográfica e documental. Procedeu-se na primeira seção à verificação do conceito de assédio e da sua ilicitude. Em seguida, analisaram-se as suas características, a classificação e a doutrina que propõe sua criminalização. Depois, examinou-se o PL nº 4.742-B/2001, propondo-se uma nova tipificação penal para a conduta. O estudo conclui que o assédio deve ser considerado crime contra a vida, de perigo abstrato em face de sua finalidade preventiva e, por isso, de mera conduta do agente, pois concretiza-se com o simples comportamento delituoso.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Violência. Criminalização. Local de trabalho.

## The criminalization of harassment at work: an analysis of the Law Proposal n. 4.742-B/2001

**Abstract:** This paper aims to critically analyze Law Proposal (LP) n. 4.742-B/2001, approved by the Federal Chamber, which criminalized harassment at work. Harassment constitutes an abusive conduct, which may threaten the victim's permanence on the job. This phenomenon was studied through bibliographical and documentary research. We proceeded in the first section to examine the concept of harassment and its illegality. Next, we analyzed its characteristics, classification, and literature that proposes its criminalization. Finally, we examined LP n. 4.742-B/2001, offering a new criminal definition for this conduct. Finally, the study concludes that harassment should be considered a

Recebido em 14/5/19

Aprovado em 15/8/19

crime against life, of abstract danger in view of its preventive purpose, and therefore of mere conduct of the agent, since it is carried out by a simple criminal behavior.

**Keywords:** Harassment. Violence. Criminalization. Workplace.

## Introdução

O assédio moral no meio ambiente de trabalho é uma ilicitude e uma conduta hostil e habitual de ofensa à integridade moral, física ou psicológica do assediado. A literatura considera esse comportamento um problema tão antigo quanto as formas de prestação laboral. Essa prática adquiriu novos e graves contornos ao longo da evolução industrial e comercial. Desenvolve-se no interior das organizações e afigura-se como verdadeiro camaleão, pois implica várias formas de opressão, denominadas “terror psicológico” pela doutrina jurídica nacional.

Pesquisas realizadas em países desenvolvidos e em desenvolvimento e por órgãos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) detectaram as consequências prejudiciais do assédio tanto na economia quanto na saúde da vítima, com reflexos em suas relações sociais e familiares, podendo evoluir para a invalidez ou até resultar em suicídio.

São diversas as causas desse fenômeno, tendo em vista a complexidade dos atos da sua consecução. Não se pode interpretar essa violência apenas como um ato perverso advindo dos efeitos do sistema capitalista ou decorrente apenas da cultura local, tampouco das relações de hierarquia ou da condição psíquica das pessoas envolvidas na relação interpessoal. Não obstante, podem influenciar negativamente as relações laborais, de modo a favorecer a atuação do assediador, as tentativas de desmontar a legislação trabalhista com proposições para a flexibilização de direitos – que colocam o trabalhador num patamar mínimo de garantias e benefícios –, aliadas à falta de uma legislação no âmbito federal para prevenir e coibir o assédio moral no trabalho.

O assédio é também assunto de interesse jurídico; por isso, o objeto deste estudo é não só a real necessidade de sua criminalização como ato violento nas relações de trabalho, como também a análise crítica do Projeto de Lei (PL) nº 4.742-B, de 26/5/2001 (BRASIL, 2001a), que torna crime a conduta assediante. Ele foi aprovado pela Câmara dos Deputados e enviado ao Senado Federal em 13/3/2019.

A relevância do tema reside no fato de o assédio moral atingir diferentes segmentos da força de trabalho, prejudicando sobretudo a saúde do assediado, abalando a sua integridade moral, podendo desestabilizar a economia das empresas e elevar despesas previdenciárias. A pesquisa desenvolvida foi do tipo bibliográfica e documental. Para a melhor compreensão do tema, este estudo é dividido em três seções. A primeira relaciona doutrinas jurídicas que colaboram para a formação de uma definição de assédio laboral e do reconhecimento de sua ação como ato ilícito. Na segunda seção, analisam-se os elementos caracterizadores do assédio, a sua classificação e as doutrinas que defendem a sua criminalização. Na última seção, examina-se a criminalização do assédio nas relações laborais, especialmente em face do PL nº 4.742-B/2001, que propõe nova tipificação penal para o caso.

Finalmente, aponta-se como resultado do estudo a necessidade de tornar o assédio laboral um crime contra a pessoa, de perigo abstrato e de mera conduta, por atingir o bem jurídico da integridade moral do assediado, por força da proibição constitucional elencada na parte final do inc. III do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) (BRASIL, [2019a]).

## **1 Os argumentos doutrinários para a definição do assédio moral no trabalho e o reconhecimento de sua ilicitude pela literatura nacional e internacional**

O assédio moral no trabalho – considerado um fenômeno social multifário por consistir em vários aspectos comportamentais em seu desdobramento e consequente resultado no âmbito laboral – sofre a influência de diversos fatores, que se manifestam pelas diferenças culturais e pelo estado psicológico do autor e/ou da vítima.

Em geral, a doutrina jurídica nacional e internacional consideram-no ato ilícito, por atingir sobretudo a dignidade humana do trabalhador. O fenômeno é tema de discussões acerca da sua criminalização por lesar frontalmente direitos humanos e sociais. Uma importante iniciativa nesse sentido foi a aprovação, em 28/5/2018, durante a 107ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em Genebra, do rascunho de uma convenção sobre violência e assédio no trabalho – o que atesta a urgência de se elaborar uma lei na esfera dos seus Estados-membros, a fim de proibir todas as formas de violência e assédio moral no ambiente laboral, inclusive com repercussão na área penal. Esse rascunho, a ser discutido e votado em rodada final durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 2019, dispõe sobre essa possibilidade da seguinte forma:

17. Al adoptar un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018, p. 8).

Ato contrário à moral e ao Direito, o comportamento assediante pouco se utiliza da violência física – art. 129 do Código Penal (CP) (BRASIL, [2018a]) – para produzir lesões corporais e pôr em risco a vida e a saúde da vítima (art. 132 do CP). Resulta geralmente de métodos atentatórios à dignidade do trabalhador por meio de agressões verbais, com possíveis consequências criminais na tipificação penal, como a ofensa à honra do trabalhador, que pode caracterizar-se como calúnia (art. 138 do CP), difamação (art. 139 do CP) ou injúria (art. 140 do CP). Outros aspectos desse tipo de violência podem

potencializar o constrangimento ilegal (art. 146 do CP), ameaças (art. 147 do CP) e extorsões (art. 158 do CP), entre outros delitos previstos no CP voltados para a pessoa reiteradamente prejudicada.

Nos casos mais graves, o assédio pode acarretar o homicídio (art. 121 do CP) e o induzimento, instigação ou auxílio ao suicídio (art. 122 do CP). Merlo (2011, p. 33-34), ao reportar casos de suicídio ligados ao trabalho, entende que é preciso fazer um esforço constante para conseguir tornar visível esse problema social, pois muitas vezes ele está ligado ao “processo de redução de pessoal com base no assédio moral e na transferência de local e posto de trabalho”. No caso extremo de suicídio em razão do assédio no trabalho, em tese são mortes supostamente impostas por sujeitos assediadores que não reconhecem os agredidos como iguais, como seres humanos. São coisificados, vistos como peças de uma engrenagem que podem ser facilmente substituídas ao sabor de caprichos, por interesses pessoais ou até mesmo em função da produção.<sup>1</sup>

Segundo Barreto e Venco (2011, p. 221-224), em 2006 a OIT reconheceu que, de um lado, nos países industrializados a violência moral atingiu “níveis epidêmicos” e, de outro, especialmente nos Estados Unidos e na Inglaterra, houve diminuição da violência física no meio ambiente laboral. Analisando os estudos de órgãos internacionais, as autoras realçam que, de acordo com a OMS, a violência moral resulta do uso deliberado da força e do poder “contra uma pessoa ou grupo ou comunidade, que cause ou tenha possibilidades de ocasionar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações (2002), o que impõe um grau significativo de dor e sofrimento ao outro”. Ao definir a violência no trabalho, a OIT<sup>2</sup> afirma que é “toda ação, incidente ou comportamento que se afasta do razoável e no qual a pessoa é agredida, ameaçada e humilhada por outra pessoa,

---

<sup>1</sup> Citando Christophe Dejours, Berenchein Netto (2011, p. 156) assinala que o incremento dos suicídios relacionados às relações de trabalho se deu com a “reestruturação produtiva do sistema capitalista e com as novas estratégias adotadas na gestão da força de trabalho”. Ao analisar a situação da classe trabalhadora a partir do século XIX, Engels (2010, p. 135-136, grifo do autor) concluiu que, “[q]uando um indivíduo causa a outro um dano físico de tamanha gravidade que lhe causa a morte, chamamos esse ato de homicídio, se o autor sabe, de antemão, que o dano será mortal, sua ação se designa por assassinato. Quando a sociedade põe centenas de proletários numa situação tal que ficam obrigatoriamente expostos à morte prematura, antinatural, morte tão violenta como a provocada por uma espada ou um projétil; quando ela priva milhares de indivíduos do necessário à existência, pondo-os numa situação em que lhes é impossível subsistir; quando ela os constrange, pela força da lei, a permanecer nessa situação até que a morte (sua consequência inevitável) sobrevenha; quando ela sabe, e está farta de saber, que os indivíduos haverão de sucumbir nessa situação e, apesar disso, a mantém, então o que ela comete é assassinato. Assassinato idêntico ao perpetrado por um indivíduo, apenas mais dissimulado e pífido, um assassinato contra o qual ninguém pode defender-se, porque não parece um assassinato: o assassino é todo mundo e ninguém, a morte da vítima parece natural, o crime não se processa por ação, mas por omissão – entretanto, não deixa de ser um assassinato”.

<sup>2</sup> Süsskind (1991, p. 1.247) lembra a solene obrigação de a OIT fomentar, perante todas as nações, os programas que permitam alcançar a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida, bem como a proteção adequada à vida e à saúde dos trabalhadores, em todas as ocupações.

outro trabalhador ou terceiros, no exercício da atividade profissional ou como consequência da mesma”. As pesquisadoras concluem que, por ser um conceito polissêmico, não há consenso entre os estudiosos do tema sobre o significado de violência moral no trabalho: alguns entendem que a violência resulta do uso do poder e da força – física, psicológica, moral, política e econômica –, ao passo que outros a reconhecem como processo individual.

Sobre o assédio, a doutrina internacional admite a importância de estudá-lo e afirma o seu caráter lesivo – portanto, ilícito –, para concluir que se deve prevenir e coibir esse mal. Entre os autores que pesquisam o tema, destaca-se Hirigoyen (2011, p. 17-18), que define esse fenômeno como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. De acordo com a pesquisadora, qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência ilegal, não aceitável nas relações sociais, por ser uma conduta destrutiva. Uma de suas particularidades relevantes é a forma dos ataques, pois são perpetrados de forma isolada e não são considerados verdadeiramente graves. A reiteração desse comportamento hostil, com o acúmulo dos “microtraumatismos” frequentes, configura a gravidade do fenômeno (SILVA NETO, 2018). Outro aspecto analisado pela autora é o modo específico de violência: ele é variável de acordo com os meios socioculturais e setores profissionais. De modo geral, nos setores de produção, as agressões são mais diretas, do tipo físico ou verbal, ao passo que, nos cargos de alta hierarquia e na escala sociocultural mais elevada, os atos afrontosos são sutis, sofisticados e difíceis de caracterizar (HIRIGOYEN, 2011, p. 18).

Com o propósito de não ser descoberto e envolver suas vítimas com artifícios para iludir e humilhar, o assediador pode usar mensagem subliminar contra o ofendido, que muitas vezes acredita ser o responsável por todos os problemas que porventura ocorram no ambiente de trabalho. Para reflexão, é oportuno lembrar a teoria das relações pessoais do filósofo alemão Friedrich Hegel, tal como é assinalada por Popper (2013, p. 19), o qual salienta que

todas as relações pessoais podem assim ser reduzidas à relação fundamental de senhor e escravo, de domínio e submissão. Cada qual esforça-se por se afirmar e se impor, e aquele que não tem a natureza, a coragem e a capacidade geral para preservar a sua independência tem de ser reduzido à servidão.

Nesse particular, segundo Delgado (2015, p. 114-115), o valor do trabalho na teoria hegeliana apresenta um paradoxo existencial, que faci-

lita a compreensão do assédio: o trabalho, visto como racionalidade humana, integra o homem ao mundo, permitindo a elevação do seu próprio eu, momento em que também supre as suas necessidades básicas; por outro lado, aliena o indivíduo de si mesmo, produzindo uma espécie de servidão. Essa é a dialética do “senhor e do escravo”: “ao alienar-se de si mesmo, o homem trabalhador escraviza-se e é dominado pelo senhor (capitalista), que pretende conservá-lo vivo, enquanto trabalhador, para acumular riqueza indefinitivamente”. Porém, tal caráter negativo do trabalho é superado em Hegel pela valorização do trabalho livre, “caminho para a reafirmação da consciência de si pelo mútuo reconhecimento entre os homens”.

Quanto à pesquisa internacional acerca do assédio, Pacheco (2007, p. 16-17) afirma que a consciência social da atualidade prevê que qualquer prática de maus-tratos, vexames ou opressões viola a dignidade do trabalhador, o que é intolerável e inadmissível no meio ambiente laboral. Para o autor, uma das funções sociais do Direito do Trabalho é introduzir limites aos poderes empresariais, em defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Com essa base humanista, o pesquisador esclarece que “as recomendações suecas sobre a segurança e saúde no trabalho, bem como o Comité Consultivo para a Segurança e Saúde no Trabalho luxemburguês, tal como a resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no local de trabalho corroboram” as mesmas ideias de proteção ao trabalhador. Dessa forma, considera-se que “a menor estabilidade no emprego ou a ‘situação laboral precária’ ou as ‘deficiências na organização do trabalho’, em suma, todas as ‘condições de trabalho insatisfatórias’, constituem elementos facilitadores para o aparecimento do assédio no trabalho”.

Ausfelder (2004, p. 25-26) acrescenta que esse fenômeno é cada vez mais preocupante,

manifestando-se como verdadeira guerra psicológica que provoca grande número de vítimas no trabalho. Argumenta que nem toda situação de mal-estar nas relações laborais, porém, pode ser considerada caso de assédio; isso ocorre principalmente em relação às pequenas desavenças ou antipatias entre empregados. Essa violência precisa ser muito bem caracterizada para permitir que a vítima possa compreender claramente o mal que lhe pode ser acometido e as medidas de combate ao assédio sejam efetivas. Assim se pode definir esse terror psicológico: “[e]l término acoso laboral designa actitudes vejatorias de una o varias personas dirigidas contra un individuo o un grupo. Las actitudes vejatorias, por regla general, se repiten una y otra vez durante un largo espacio de tiempo”.

Especificamente no Brasil, há uma ampla doutrina, na qual se destaca Nascimento (2011, p. 14), que encampa a ideia de que o assédio

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, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função.

E acrescenta que o assediador geralmente apresenta um perfil psicológico autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não manifesta qualquer respeito pela vítima. Com essa reflexão, pela gravidade da violência e pela experiência diária com as lides trabalhistas, Nascimento (2011, p. 152-153) afirma que a prática de assédio moral no ambiente de trabalho pode ser punida na esfera penal, razão pela qual menciona alguns PLs que tramitam na Câmara dos Deputados, tais como os de números: 4.742/2001, 4.960/2001, 5.887/2001 e 5.971/2001 (BRASIL, 2001a, 2001b, 2002a, 2002b).

Os ataques à integridade moral da vítima, que também interferem no meio ambiente de trabalho<sup>3</sup> sadio e equilibrado, não fogem à análise de Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014, p. 117), os quais, complementando os conceitos já indicados, descrevem o caráter multiofensivo desse comportamento lesivo, por interferir em vários direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outras garantias asseguradas pela CRFB.

## **2 Os elementos caracterizadores do “terror psicológico no trabalho”, sua classificação segundo a procedência e a doutrina que defende a criminalização do assédio moral laboral no Brasil**

No assédio moral, há algumas características inconfundíveis que o diferenciam da convivência normal no trabalho, em que deve prevalecer o respeito recíproco. Assim, não se caracteriza a conduta do assédio nos momentos de discórdia momentânea de opinião pessoal ou num fato isolado de agressão, que não demonstre continuidade da ação de violência por ser apenas um comportamento isolado com aspecto pontual.

Os elementos caracterizadores do assédio são classificados por Guedes (2008, p. 34) em três conjuntos de condutas realizadas pelos assediadores. O primeiro diz respeito à comunicação: com a vítima não se fala, grita-se, recrimina-se, cortam-se as relações, com a finalidade de isolar e tornar mais frágil o assediado. Um segundo consiste em atingir a reputação do ofendido, para destruir sua autoestima, utilizando-se frases de duplo sentido, escárnio, fingindo ignorar a sua presença, com críticas ao seu modo de ser, a suas atitudes, ao seu modo de vestir-se ou de falar, ou mesmo a um defeito físico. O terceiro conjunto de atos relaciona-se à prestação do trabalho, com a finalidade de detratar o profissionalismo da vítima da perseguição, momento em que o seu trabalho é com frequência depreciado, inclusive com transferência ou rebaixamento de função, com a obrigação de realizar tarefas inúteis ou com o isolamento pela inatividade. São armadilhas predeterminadas, com poucas oportunidades de defesa.

Com o mesmo olhar sobre essa temática social, Lima Filho (2009, p. 53-64) assevera que, nesses casos de violência, hostilidade, maltrato psicológico ou moral, o elemento objetivo é a conduta típica agressora,

---

<sup>3</sup>De acordo com Garcia (2014, p. 97), o assédio moral deteriora o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves ao trabalhador, como a depressão, com danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico e suicídio.



além das múltiplas formas de expressão integrantes do comportamento ilícito do ofensor. Outro elemento caracterizador é a repetição e a persistência da conduta no tempo por meio de ações ou omissões, de diversas naturezas, que geralmente objetivam isolar, depreciar ou humilhar o assediado, degradando a sua saúde e o meio ambiente de trabalho.

O assédio moral tem como característica própria ser um atentado a diferentes valores fundamentais do trabalhador – integridade moral, dignidade, igualdade, honra, liberdade de expressão, intimidade, entre outros assegurados pela CRFB – e, por isso, é uma conduta pluriofensiva (LIMA FILHO, 2009, p. 53-64). Porém, o atentado contra a integridade moral do trabalhador é condição obrigatória para a caracterização do assédio, ainda que não esteja presente a reiterada violência psicológica ou física contra a vítima.

O elemento teleológico do assédio moral no trabalho está na intencionalidade (dolo) lesiva da conduta do agressor, por levar a efeito a intenção de atingir um resultado de possíveis danos à vítima. Adicione-se a isso o contexto laboral em que tanto o agressor quanto a vítima devem fazer parte do quadro de pessoal da empresa, o que realça a importância do elemento organizacional para a identificação do assédio – o que o distingue de outros tipos de violência contra o empregado (LIMA FILHO, 2009, p. 53-64).

Esclarece Candido (2011, p. 65-67) que as relações pessoais no contexto laboral são dinâmicas, o que frequentemente resulta em conflitos entre colegas de trabalho. Com efeito, quando surgem hostilidades sem controle ético, forma-se um ambiente propício à violência e pode ocorrer o assédio moral, “fruto de uma disputa doentia ou de um poder desmedido”. O autor cita exemplos de condutas assediadas: a exposição vexatória do trabalhador para que

se sinta envergonhado, atribuindo-lhe uma culpa que não tem; repreensão do assediado diante dos seus colegas; punição por fracasso devido à falta de orientação da chefia; liderança autoritária; punição sem causas específicas; constrangimento e ameaça constantes. O autor conclui que, por sua intencionalidade, o assédio visa, sobretudo, neutralizar sistematicamente a vítima.

Enfim, ao se analisar parte da doutrina sobre o tema, conclui-se que o assédio está fundado nos seguintes elementos: a) conduta abusiva e repetida; b) violência psicológica, moral ou física; e c) degradação do meio ambiente de trabalho. Destaque-se a classificação do assédio moral conforme a sua procedência, o que permite identificar com mais exatidão de onde partem os ataques e facilitar a responsabilização dos agressores. Distinguem-se três tipos: o que provém do empregador, diretores, superior hierárquico (considerado como vertical descendente); o oriundo de um colega de trabalho em relação a outro de igual hierarquia (assédio horizontal); e o proveniente das agressões de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico (assédio vertical ascendente).

Para Ávila (2009, p. 34-36), o assédio vertical descendente parte do funcionário mais graduado em relação aos seus subordinados. Nele, a pessoa que detém o poder de comando pretende, de forma determinada, delimitar o espaço desse poder, usando de expedientes hostis como atos depreciativos, falsas acusações, insultos e ofensas que atingem a dignidade e a saúde do empregado. A autora identifica duas motivações nessa espécie de assédio: no denominado assédio estratégico, a empresa organiza um conluio para levar determinado trabalhador, considerado incômodo, a demitir-se para o fim de reduzir o quadro de empregados (para restringir custos, por exemplo, frequentemente se substitui pessoal mais antigo por funcioná-



rios mais jovens). O segundo caso ocorre com o assédio por abuso de poder, quando o superior hierárquico se sente ameaçado de forma real ou potencial por seu subordinado e usa arbitrariamente de seu poder de mando, motivado por diversas situações, como antipatia, inveja, razões de política organizacional etc. Alerta a pesquisadora que esse terror psicológico no trabalho pode contar também com a cumplicidade dos colegas do assediado, momento em que a agressão psicológica pode ser desencadeada.

Por sua vez, o assédio horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, provocado por: a) motivos pessoais, como atributos profissionais; b) dificuldade de relacionamento; c) falta de espírito de solidariedade e lealdade para com os colegas; d) alguém se destacar entre os empregados da empresa e perante a chefia; e) competitividade com a prática de posturas individualistas; f) motivos de discriminação sexual, racial, xenofobia etc. (ÁVILA, 2009, p. 34-36).

Por fim, há o assédio vertical ascendente, uma espécie mais rara. Origina-se de um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. Esse fator, porém, não o torna insignificante, em face da mesma crueldade empregada em sua execução. Pode ocorrer em diferentes situações: a rejeição a um chefe novato na empresa; quando ele excede os seus poderes de mando, sendo autoritário e arrogante na emissão de ordens para a execução de tarefas; quando algum colega é promovido e o grupo não está de acordo com essa decisão da direção da empresa etc. (ÁVILA, 2009, p. 35).

Sob o prisma do direito penal, alguns autores brasileiros têm defendido a criminalização do assédio moral no trabalho com a convicção de que a impunidade é uma das suas origens. A difusão de estudos sobre o tema encontra ampla sustentação, dado o vazio na legislação penal brasileira. Pesquisa de Carvalho, Carvalho, Silva

e Machado (2013, p. 10-11) constata que um dos “maiores desafios da humanidade é a sua interação com a natureza ou com a sua própria natureza humana e a dos seus semelhantes”. Nesse sentido, o Direito Penal é necessário, tendo em vista que o assédio moral laboral “lesiona ou põe em risco um bem jurídico ainda desprotegido pela legislação: a integridade moral da vítima assediada”. Castro (2012, p. 184) afirma que deve ser concedida “proteção à correta categoria de bens jurídicos lesados ou postos em risco pelo *mobbing*: a integridade moral”.

Também para Lima Filho (2009, p. 122-123), embora na atualidade não haja legislação penal tipificando o assédio como crime, a conduta pode ser criminalizada para que “a tutela jurisdicional prevista na norma constitucional seja efetiva, dando-se uma adequada resposta jurídica à violência no ambiente laboral que tantos malefícios causa, não apenas ao trabalhador, mas à sociedade em geral”. Alkimin (2011, p. 105) considera que, embora não haja tipo penal específico para o ilícito do assédio, a figura é antijurídica, lesiva e ofende bens jurídicos tutelados pelo Direito Penal.

No plano da legislação internacional<sup>4</sup> sobre assédio, o Código Penal francês e a lei relativa ao bem-estar dos trabalhadores na Bélgica sancionam o assédio moral no trabalho com prisão e multa, especialmente quando compromete o futuro do profissional (CASTRO, 2012, p. 184).

### 3 A criminalização do assédio moral nas relações laborais

Conforme se viu nas seções anteriores, mediante o conhecimento dos elementos mais

---

<sup>4</sup> Indicam Carvalho, Carvalho, Silva e Machado (2013, p. 149) que também na Espanha é considerado crime o tratamento degradante do assédio no âmbito de qualquer relação laboral.

importantes sobre o assédio, é possível compreender a necessidade de torná-lo um tipo de delito submetido à sanção penal. A criminalização é uma medida necessária, a fim de fazer surtirem concomitantemente efeitos preventivos e de asseguuração de uma tutela mais efetiva de proteção da dignidade moral das vítimas. Ademais, a criminalização visa diminuir a impunidade de tais condutas (como medida de segurança jurídica), sobretudo em razão do atentado contra a integridade moral da vítima por ofensa à parte final do inc. III do art. 5º da CRFB.<sup>5</sup>

É necessário defender essa criminalização, dada a inexistência de uma lei geral nacional para prevenir e combater o assédio laboral, o que torna insuficiente a resposta dos outros ramos jurídicos para enfrentar o problema. De fato, o caráter subsidiário do Direito Penal atesta essa exigência, conforme explica Dias (1999, p. 78): “ele só pode intervir nos casos em que todos os outros meios de política social, em particular de política jurídica, se revelem insuficientes e inadequados”.

Também é indispensável aprovar um tipo delitivo para o assédio, já que o delito revela a emergência e a necessidade de tutela penal de um bem jurídico (DIAS, 1999, p. 82) e só assim novos processos de criminalização poderão ser aceitos como legítimos. Por sua vez, Roxin (2002, p. 13), em seu modelo funcionalista, revela que “a lei, porém – e também o código penal –, não é instrumento de reforma social, mas somente meio de reestabelecimento e de ordenação das liberdades coexistentes”.

Está no rol das duplicidades de metas do Direito Penal moderno a necessidade de potencializar a abertura do sistema dogmático e a inclusão de medidas político-criminais para evidenciar valores para serem tipificados de acordo com a emergência social. Com relação a essa primeira meta sobre a dogmática penal, é possível antecipar a aplicação do Direito Penal para a prevenção do perigo de dano a um bem jurídico a ser tutelado, que pode corresponder à criminalização dos atos de assédio como tipo penal de perigo abstrato, para a proteção do respeito à dignidade moral do trabalhador. Esse enfoque atende à necessidade de uma sociedade complexa com progresso acelerado.

A segunda meta do Direito Penal contemporâneo é a política criminal. Deve-se entender que essa meta tem como objetivo desenvolver meios de controle social da criminalidade, com posição de vanguarda em relação à legislação em vigor, para sugerir e orientar, em sintonia com a realidade social, a modificação do direito positivo, ou propor inclusões normativas para atender ao ideal de justiça.

---

<sup>5</sup>No mesmo sentido, Carvalho, Carvalho, Silva e Machado (2013, p. 23-24) apontam a ofensa à integridade moral da vítima como uma característica do assédio moral no trabalho que se aproxima do conceito de tratamento desumano e degradante proibido pelo art. 5º, III, da CRFB.

Para a tipificação do assédio como delito de perigo abstrato, na forma como propõe este estudo, é preciso entender que, na atual sociedade de risco, o fenômeno *perigo* é importante para o estudo do Direito Penal. Bottini (2010, p. 47-51) atesta que “o risco, elemento central na organização social, será fator determinante para a orientação da política criminal”. O assédio põe em risco a integridade moral do assediado, bem jurídico fundamental tutelado pela CRFB, que proíbe tratamento desumano ou degradante.

Sob a óptica penal, o assédio é crime de perigo abstrato. Conforme Brito (2015, p. 100-105), “trata-se de uma situação que estatisticamente demonstra produzir lesões a bens jurídicos, ainda que o tipo não exija a criação de um perigo de fato no caso concreto”. Assim, não é necessário o acontecimento de uma lesão, ou de perigo concreto, em face da periculosidade do comportamento assediante, pois a sua tipificação como crime de perigo abstrato com finalidade preventiva qualifica-o como delito de mera conduta.

Em face da atual sociedade com riscos<sup>6</sup> elevados, o Direito Penal deve voltar a sua atenção para a prevenção e a inibição de atos que antecedem a causa de um mal, ou seja, antes que afetem o bem jurídico protegido, para assim se reprimirem condutas que produzam danos (BOTTINI, 2010, p. 88). Esse raciocínio jurídico ajuda a prevenir e combater os casos de agressão no trabalho, cuja relação de causalidade muitas vezes é de difícil comprovação. Nesse aspecto, é importante ressaltar que, mesmo no âmbito laboral, não é imprescindível a ocorrência de dano material para provar a ocorrência de assédio (SILVA NETO; GOMES, 2016).

Para Bruno (1976, p. 213-215), o perigo de dano pode estar no conteúdo do tipo penal, assim como pode não vir expresso na tipicidade do crime, mas “se supor previsto como a sua razão de ser”. Nesse caso, segundo o autor, o perigo causa a probabilidade de dano, e não a mera possibilidade, o que não justificaria a pronta intervenção penal. É lúcida igualmente a observação de Hungria e Dotti (2016, p. 476-477): quanto ao crime de perigo presumido ou abstrato, são tipificados certos comportamentos “em nome de sua perigosidade típica para um bem jurídico, mas sem que ela necessite ser comprovada no caso concreto”. Afirmam os doutrinadores que nesse ponto há como uma presunção de perigo.

O Brasil deu um primeiro passo para tipificar o assédio laboral com o PL nº 4.742-B/2001, que altera o Decreto-lei nº 2.848/1940 – o Código Penal (CP):

---

<sup>6</sup> Carvalho, Carvalho, Silva e Machado (2013, p. 54-57) defendem também a postura de crime de perigo abstrato para a conduta de assédio, que pressupõe um risco, ainda que possa haver dano concreto à saúde da pessoa assediada.

### Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretroatável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (BRASIL, 2019b, p. 1-2).

Deve-se ressaltar a importância com a qual foi tratada a matéria no campo criminal e louvar a iniciativa da Câmara dos Deputados, já que o assédio deve ser reconhecido como aviltante. Outro ponto promissor é a pena mínima de um ano e a máxima, em abstrato, de dois anos de detenção, o que possibilitará a aplicação da Lei nº 9.099/1995 (Lei dos Juizados Especiais Criminais) (BRASIL, [2018b]), com a proposta de transação penal (quando couber), conforme o seu art. 76, podendo ser aplicada a pena restritiva de direitos, de prestação pecuniária ou de prestação de serviço à comunidade ou a entidades públicas (art. 43, I e IV, do CP). Também permite a análise da possibilidade da suspensão do processo, por força do art. 89 da lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, mediante período de prova, desde que o acusado preencha alguns requisitos legais.

Um ponto negativo do projeto é a exigência de representação da vítima para dar início à promoção da investigação, como instância para a apuração dos fatos. Para Hungria (1945, p. 172), a representação é condição de punibilidade. A ação é pública, mas a iniciativa do Ministério Público depende de provocação do ofendido, com a apresentação da competente representação, inicialmente perante a autoridade policial, para dar início ao procedimento investigatório criminal. Nesse caso, considera-se de maior utilidade para a preservação da integridade psicofísica da vítima contra outros ataques do seu ofensor que a ação penal seja pública incondicionada (obrigatoriedade da ação penal), sem depender, portanto, de representação do ofendido. Cabe apenas à autoridade policial – ao tomar conhecimento dos fatos e com os elementos de prova circunstancial em face da notícia crime apresentada na delegacia de polícia – instaurar o Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO) e, em seguida, enviá-lo para a análise do Ministério Público.

Outro aspecto que se impugna no PL nº 4.742-B/2001 é o fato de o texto mencionar a dignidade como bem jurídico a ser protegido.

Apesar de ter relevância social elevada, o conteúdo jurídico da dignidade enlaça-se de forma genérica com os direitos fundamentais, congregando uma realidade complexa. No dizer de Barcellos (2011, p. 143-185), a dignidade da pessoa humana é uma concepção formada pelos direitos individuais, sociais, econômicos etc. Por ser a base do Estado Democrático de Direito, a dignidade protege vários direitos fundamentais, como a vida, a liberdade, a integridade física e mental, entre outros que são inseparáveis da sua própria concepção jurídica. Por conseguinte, quanto à tipificação dos crimes, a lei penal, segundo Jesus (2002, p. 271), ao descrever o delito, “deve restringir-se a uma definição meramente objetiva, precisa e pormenorizada, no sentido de ficarem bem delineados o direito de punir abstrato e o *jus libertatis* a ele concernente”. Dessa forma, é relevante o papel da descrição clara da conduta a ser punida, para que o cidadão possa entender que ações pode praticar sem sofrer a consequente sanção penal.

Apesar da relevância da aprovação da medida pela Câmara dos Deputados, esta pesquisa sugere – no sentido de aprimorar o PL nº 4.742-B/2001 – que o crime de assédio moral no trabalho tenha tipificação no art. 132-A do CP, para ser inserido no título que trata especificamente dos crimes contra a pessoa, com a seguinte redação:

Art. 132-A. Assediar moralmente alguém, com tratamento degradante, ou consentir nesta prática, de forma habitual, a vulnerar gravemente a sua integridade moral, nas relações laborais públicas ou privadas.

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos.<sup>7</sup>

§ 1º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 2º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

O tipo em destaque abrangeria o serviço público e o privado. O bem jurídico protegido seria a integridade moral da pessoa assediada (art. 5º, III, da CRFB). O tipo objetivo (conduta do assediador) corresponderia ao comportamento hostil e habitual, com o fim de humilhar a vítima e degradar o meio ambiente de trabalho (art. 14, I, do CP), não se admitindo a tentativa (art. 14, II, do CP). Está presente também o tipo subjetivo, que é o dolo (direto ou eventual), não podendo haver forma culposa, admitindo-se o concurso de delitos, como o de lesão à integridade física ou psíquica (art. 129 do CP), o de crimes contra a honra (arts. 138,

---

<sup>7</sup> Ver a proposta de crime de assédio moral no trabalho, apresentada como crime de perigo abstrato na tese de doutorado de Silva Neto (2018, p. 104).

139 e 140 do CP) e o de assédio sexual (art. 216-A do CP). E, no novo art. 132-A, o assédio moral no trabalho poderia ser classificado como crime de perigo abstrato, de mera conduta e, a depender da relevância da omissão, ser do tipo omissivo impróprio (comissivo por omissão), à luz do disposto no art. 13, § 2º, *a*, do CP. Os sujeitos ativos e passivos estariam entre as pessoas que compõem as relações de trabalho, podendo incidir a coautoria (art. 29 do CP).

## Conclusão

A CRFB garante a proteção ao trabalho e à saúde do trabalhador como direitos sociais fundamentais de uma classe que produz riquezas e tem direitos mínimos reconhecidos e a serem protegidos pelo ordenamento jurídico. A violação desses direitos pela ação do assédio moral, em especial em relação à vida, à saúde, à integridade física, psicológica ou moral do assediado, possibilita na esfera jurídica, com a sanção penal do ofensor, a reparação do dano moral, material e existencial.

Vários fatores contribuem para a ocorrência do assédio moral no trabalho, como a competição entre empregados, que muitas vezes é estimulada pelo próprio empregador. Ademais, há políticas organizacionais de imposição de metas produtivas humanamente inalcançáveis, além de discriminação, perseguição gratuita pelo modo de ser (vestir-se, relacionar-se no trabalho), hierarquização rígida etc. Esse quadro, que tem repercussão nacional e internacional, pode ser enfrentado por meio de medidas de proteção preventiva, como a melhoria de condições e valorização do trabalho; a criação de um quadro de profissionais de recursos humanos com *expertise* em psicologia social ou do trabalho; a implantação pela empresa de um código de ética e conduta com ampla divulgação por meio de palestras motivacionais de respeito ao ser humano; campanhas de prevenção e combate ao assédio no âmbito da entidade empresarial, com a participação dos trabalhadores, enfatizando que a empresa não tolera o abuso de poder; o uso de instrumentos normativos como as convenções e acordos coletivos de trabalho, como meios de proibir a prática de violência no âmbito organizacional etc.

Em suma, defende-se que o assédio moral no trabalho deve ser caracterizado como crime contra a pessoa, de perigo abstrato e, portanto, de mera conduta, por afrontar a integridade moral do assediado, em face da proibição constitucional de tratamento desumano ou degradante, sem se descurar dos malefícios que também pode causar à integridade psíquica ou física da vítima. O Direito Penal deve proteger o bem jurídico

do respeito à integridade moral da pessoa no trabalho, como mais uma medida jurídica de proteção à dignidade do trabalhador.

## Sobre os autores

Ana Virgínia Moreira Gomes é doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil; pós-doutora pela School of Industrial and Labor Relations da Cornell University, Ithaca, NY, Estados Unidos; professora do programa de pós-graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza (Unifor), Fortaleza, CE, Brasil; coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Unifor, Fortaleza, CE, Brasil.

E-mail: avmgomes@gmail.com

Benedito Augusto da Silva Neto é doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil; mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil; membro do quadro de docentes da Escola Superior do Ministério Público do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil; promotor de justiça na Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.

E-mail: benedito-augusto@hotmail.com

## Como citar este artigo

(ABNT)

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril\\_v56\\_n224\\_p127](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127)

(APA)

Gomes, A. V. M., & Silva, B. A. da, Neto (2019). A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 56(224), 127-144. Recuperado de [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril\\_v56\\_n224\\_p127](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127)

## Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

AUSFELDER, Trude. *Mobbing: el acoso moral en el trabajo*. 2. ed. Barcelona: Océano-Ambar, 2004.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. Apresentada originalmente como dissertação de mestrado, Universidade de Caxias do Sul, 2008.



BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BARRETO, Margarida; VENCO, Selma. Da violência ao suicídio no trabalho. In: BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista (org.). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 221-248.

BERENCHTEIN NETTO, Nilson. A morte proibida do trabalhador: análise histórico-social das relações entre suicídio e trabalho. In: BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista (org.). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 123-161.

BOTTINI, Pierpaolo Cruz. *Crimes de perigo abstrato*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742, de 2001. Introduce 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. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, ano 56, n. 79, p. 24.176-24.177, 26 maio 2001a. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>. Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.960, de 2001. Altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para instituir o crime de assédio moral. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, ano 56, n. 105, p. 34.131-34.132, 4 ago. 2001b. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD04AGO2001.pdf#page=61>. Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.887, de 2001. Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, ano 57, n. 26, p. 10.674, 26 mar. 2002a. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAR2002.pdf#page=78>. Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.971, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, ano 57, n. 29, p. 11.668-11.669, 2 abr. 2002b. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/montaPdf.asp?narquivo=DCD02ABR2002.pdf&npagina=70>. Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2018a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995*. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2018b]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9099.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9099.htm). Acesso em: 19 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 1.521, de 2019*. Altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. [Brasília, DF]: Senado Federal, 2019b. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1560373028063&disposition=inline>. Acesso em: 19 ago. 2019.

BRITO, Alexis Couto de. *Imputação objetiva: crimes de perigo e direito penal brasileiro*. São Paulo: Atlas, 2015. (Coleção ciência criminal contemporânea, v. 2).

BRUNO, Aníbal. *Crimes contra a pessoa*. 4. ed. rev. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1976.

CANDIDO, Helena. *Assédio moral: acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de; SILVA, Leda Maria Messias da; MACHADO, Isadora Vier. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: J. M. Livraria Jurídica, 2013.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Jorge de Figueiredo. *Questões fundamentais do direito penal revisitadas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. Tradução de B. A. Schumman. São Paulo: Boitempo, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HUNGRIA, Nélson. *Comentários ao Código Penal*. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1945. v. 6.

HUNGRIA, Nélson; DOTTI, René Ariel. *Comentários ao Código Penal*. 7. ed. Rio de Janeiro: GZ, 2016. v. 1, t. 2.

JESUS, Damásio E. de. *Direito penal*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 1.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Entrevista 1. In: BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista (org.). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 30-42.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. *Actas provisionales 8A: 107ª reunión*. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631785.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631785.pdf). Acesso em: 19 ago. 2019.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. *O assédio moral no trabalho: "o elo mais fraco"*. Coimbra: Almedina, 2007.

POPPER, Karl. *A sociedade aberta e os seus inimigos: segundo volume: Hegel e Marx*. Prefácio de João Carlos Espada. Tradução de Miguel Freitas da Costa. Lisboa: Edições 70, 2013. (Biblioteca de Teoria Política, 8).

ROXIN, Claus. *Política criminal e sistema jurídico-penal*. Tradução de Luís Greco. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SILVA NETO, Benedito Augusto da. *Assédio moral no trabalho: proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador*. 2018. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2018.

SILVA NETO, Benedito Augusto da; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Um exame crítico acerca da necessidade da prova pericial para a configuração da prática de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Direito Processual – RBDPro*, Belo Horizonte, ano 24, n. 95, p. 45-67, jul./set. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. atual. em face da nova Constituição. São Paulo: LTr, 1991. v. 2, p. 1.235-1.306.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2014.