

UM ESTUDO SOBRE POSSIBILIDADE DA CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**A STUDY ON THE POSSIBILITY OF CRIMINALIZING MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE****UN ESTUDIO SOBRE LA POSIBILIDAD DE LA CRIMINALIZACIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL AMBIENTE LABORAL**

<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n5-063>

Michele dos Santos Fernandes

Graduando em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas, Gamaliel

E-mail: michele.fernandes@faculdadegamaliel.com.br

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Mestrado em Direitos Difusos e Coletivos

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas, Gamaliel

E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa a viabilidade e a necessidade da criminalização do assédio moral no trabalho no Brasil, investigando suas consequências jurídicas face à atual lacuna legal. A análise considera os potenciais impactos positivos e negativos desta medida, fundamentando-se na legislação vigente, na doutrina e na prática profissional. Reconhecendo a complexidade das implicações jurídicas, sociais e práticas, o estudo busca contribuir para um debate mais informado e a formulação de soluções eficazes para proteger a dignidade do trabalhador. No entanto, a sua efetividade depende da superação de desafios significativos na precisa tipificação da conduta e na adaptação do sistema penal a esta particularidade criminosa. Desse modo, a criminalização, embora essencial, deve integrar um arcabouço legal e institucional mais amplo, que inclua medidas de prevenção, apoio às vítimas e ações de sensibilização, promovendo, assim, ambientes de trabalho verdadeiramente justos e saudáveis. O artigo tem como metodologia a pesquisa bibliográfica e explicativa, por meio de uma abordagem qualitativa, com fundamento em livros jurídicos, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores.

Palavras-chave: Assédio Moral. Criminalização. Dignidade da Pessoa Humana. Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the feasibility and necessity of criminalizing workplace harassment in Brazil, investigating its legal consequences in light of the current legal gap. The research is a qualitative literature review. The analysis considers the potential positive and negative impacts of this measure, grounding itself in current legislation, doctrine, and professional practice. Recognizing the complexity of the legal, social, and practical implications, the study aims to contribute to a more informed debate

and the formulation of effective solutions to protect workers' dignity. The detailed approach to the structure of workplace harassment, its devastating impacts on mental health and organizational well-being, and the comparison with international legislations that have already criminalized it demonstrate the urgency and feasibility of a penal response. However, its effectiveness depends on overcoming significant challenges in accurately defining the conduct and adapting the penal system to this particular criminality. Thus, while criminalization is essential, it must be integrated into a broader legal and institutional framework that includes prevention measures, support for victims, and awareness-raising actions, thereby promoting truly fair and healthy work environments. The article's methodology is bibliographical and explanatory research, through a qualitative approach, based on legal books, legal articles and articles published on the world wide web.

Keywords: Workplace Harassment. Criminalization. Human Dignity. Mental Health at Work.

RESUMEN

Este artículo analiza la viabilidad y la necesidad de la criminalización del acoso moral en el trabajo en Brasil, investigando sus consecuencias jurídicas frente a la actual laguna legal. El análisis considera los posibles impactos positivos y negativos de esta medida, fundamentándose en la legislación vigente, en la doctrina y en la práctica profesional. Reconociendo la complejidad de las implicaciones jurídicas, sociales y prácticas, el estudio busca contribuir a un debate más informado y a la formulación de soluciones eficaces para proteger la dignidad del trabajador. Sin embargo, su efectividad depende de la superación de desafíos significativos en la precisa tipificación de la conducta y en la adaptación del sistema penal a esta particularidad criminal. De este modo, la criminalización, aunque esencial, debe integrarse en un marco legal e institucional más amplio, que incluya medidas de prevención, apoyo a las víctimas y acciones de sensibilización, promoviendo así ambientes de trabajo verdaderamente justos y saludables. El artículo tiene como metodología la investigación bibliográfica y explicativa, a través de un enfoque cualitativo, con fundamento en libros jurídicos, artículos de ley y artículos publicados en la red mundial de computadoras.

Palabras clave: Acoso Moral. Criminalización. Dignidad de la Persona Humana. Salud Mental en el Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho constitui uma ameaça grave e muitas vezes silenciosa à saúde mental e à dignidade dos trabalhadores. Pode ser caracterizado por condutas abusivas repetidas, com o objetivo de humilhar, desestabilizar e inferiorizar a vítima, essa prática transcende meros conflitos interpessoais, configurando-se como uma violação direta de direitos fundamentais.

A ausência de uma tipificação penal específica para o assédio moral no Brasil direciona atualmente a responsabilização para as esferas cível e administrativa, levantando questionamentos significativos sobre a eficácia dessas medidas na prevenção e punição dessa conduta.

A forte moldura ética que posiciona o assédio moral como uma violação de direitos fundamentais, desde o início da discussão, estabelece um patamar elevado para a análise jurídica subsequente. Essa perspectiva sugere que as soluções cíveis e administrativas existentes são percebidas como insuficientes não apenas em sua aplicação prática, mas também em seus princípios, falhando em abordar adequadamente as violações inerentes à dignidade humana.

Essa postura normativa serve como um poderoso argumento subjacente para a necessidade da criminalização, enquadrando-a como um imperativo moral para proteger trabalhadores vulneráveis e sustentar os valores constitucionais.

Nesse contexto, é de grande importância responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as consequências jurídicas da criminalização do assédio moral no trabalho e os impactos no ambiente profissional?

O objetivo desse trabalho é analisar a viabilidade e as implicações jurídicas, sociais e práticas da criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil. Como Objetivos específicos: Discutir o conceito e as diversas manifestações do assédio moral, bem como seus impactos na saúde mental dos trabalhadores e no ambiente organizacional, Examinar o arcabouço legal brasileiro existente para a proteção contra o assédio moral, identificando suas lacunas e a atuação da jurisprudência e Apresentar os principais argumentos favoráveis à criminalização do assédio moral, com base na doutrina, projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional e no direito comparado.

Assim, o presente artigo investiga a criminalização do assédio moral no Brasil por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. A pesquisa é fundamentada na análise crítica de legislação, doutrina, jurisprudência e dados estatísticos relevantes.

A relevância desta análise reside na necessidade premente de fortalecer a proteção aos trabalhadores, visando aumentar o poder dissuasório e punitivo contra condutas assediadoras. A criminalização do assédio moral é crucial para salvaguardar a dignidade da pessoa humana e a saúde mental no ambiente laboral, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais justas e respeitosas em todo o país.



O artigo tem como metodologia a pesquisa bibliográfica e explicativa, por meio de uma abordagem qualitativa, com fundamento em livros jurídicos, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores.

O estudo está organizado em 3 Capítulos. O Capítulo 1, examina o panorama legal do assédio moral no Brasil. O Capítulo 2 aprofunda a definição do assédio moral, seus efeitos negativos na saúde individual e organizacional. O Capítulo 3 apresenta os argumentos favoráveis à criminalização.

2 FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS CATEGORIAS PRINCIPAIS

O assédio moral, embora presente em práticas laborais há décadas, tornou-se objeto de interesse científico e jurídico a partir dos estudos do psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann, durante a década de 1980.

Leymann identificou o assédio moral como uma forma de violência psicológica sistemática que tem como objetivo destruir as redes de comunicação da vítima, minar sua resistência emocional e forçá-la a deixar o ambiente de trabalho, comumente por meio de demissão voluntária (Leymann, 1980; Soares, 2014).

Esta conduta almeja o isolamento do trabalhador, comprometendo sua estabilidade emocional e social, o que agrava os efeitos negativos para a saúde mental e o desenvolvimento profissional. A partir dessa pesquisa seminal, o conceito de assédio moral expandiu-se e ganhou contornos relevantes no Direito do Trabalho brasileiro, sobretudo após a Constituição Federal de 1988, que reforçou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental. (Brasil, 1988)

Na doutrina, assédio moral é compreendido como conduta reiterada que visa desgastar emocionalmente o trabalhador por meio de palavras, gestos, atos ou silêncios significativos, capazes de enfraquecer a autoestima da vítima e causar graves desequilíbrios psicológicos (Soares, 2014).

Deve-se destacar a diferença entre assédio moral, conduta específica e persistente, e dano moral, que representa o resultado jurídico dessa conduta abusiva, caracterizado pela violação dos direitos da personalidade do empregado (Pamplona Filho, 2015). Quanto às formas de manifestação, identificam-se quatro principais espécies de assédio moral no ambiente laboral, conforme abordadas a seguir.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando o superior hierárquico, como gestor, chefe ou supervisor, utiliza de sua posição de poder para impor condutas repetitivas de intimidação, humilhação e desvalorização aos seus subordinados.

Essa modalidade é a mais frequente nos ambientes corporativos e apresenta grande potencial lesivo à saúde do trabalhador, desencadeando sintomas como estresse crônico, ansiedade, depressão e outras doenças psicossomáticas. Exemplos comuns são a atribuição injusta e excessiva de tarefas,

exposição vexatória em público, críticas desproporcionais e o isolamento social (Ferreira, 2020).

A prevenção do assédio descendente exige a adoção de políticas institucionais claras, que priorizem a ética e o respeito nas relações de trabalho, aliados a canais eficazes e confidenciais para denúncia. Ademais, a capacitação e o desenvolvimento de lideranças humanizadas são indispensáveis para promover um ambiente saudável, pois a manutenção dessas práticas abusivas compromete não apenas a motivação individual, mas a coesão e o desempenho coletivo (Brasil, 2025).

Embora menos comum, o assédio moral vertical ascendente caracteriza-se pelas ações abusivas praticadas por subordinados contra seus superiores hierárquicos. Tal comportamento pode ser resultado de ressentimentos, inveja ou insatisfação, levando o colaborador a desrespeitar, difamar ou dificultar as funções do seu gestor, entre os exemplos incluem a recusa deliberada em cumprir ordens legítimas, boatos maliciosos e resistência à cooperação institucional (Ferreira, 2020).

Esse tipo de assédio tem reflexos negativos significativos na autoridade e na estabilidade gerencial, podendo gerar conflitos e reduzir a eficácia da equipe. Por isso, organizações responsáveis devem promover canais claros de comunicação e estabelecer normas disciplinares para prevenir e responder adequadamente a tais situações, mantendo um clima organizacional equilibrado.

O assédio moral horizontal é caracterizado por ações agressivas entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico, frequentemente motivado por competições internas e rivalidades pessoais, esse tipo de assédio inclui práticas como difamação, exclusão social, sobrecarga intencional de tarefas e zombaria, que visam desestabilizar a vítima psicológica e emocionalmente.

Esses comportamentos impactam diretamente o ambiente coletivo, provocando adoecimento emocional, rompimento de vínculos e queda da produtividade do grupo. A adoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a colaboração e a solidariedade é fundamental para prevenir conflitos e preservar a saúde mental dos colaboradores. (Ferreira, 2020).

O assédio moral misto ocorre quando a vítima é submetida simultaneamente ou de forma alternativa a diferentes modalidades de assédio, seja por superiores, subordinados ou colegas. A multiplicidade das fontes de abuso potencializa o sofrimento da vítima, aumentando sua sensação de impotência e isolamento.

A atuação conjunta de gestores, áreas de recursos humanos e setores jurídicos é crucial para o enfrentamento eficaz do assédio misto (Brasil, 2025). Essas categorias servem como base para a compreensão e enfrentamento das diferentes manifestações do assédio moral, oferecendo suporte para políticas preventivas e legais mais eficazes (Brasil, 2025).

A análise do fenômeno do assédio moral e suas diversas categorias revelam a complexidade e a gravidade desse problema no ambiente de trabalho. A compreensão das diferentes formas de

manifestação é fundamental para a implementação de estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

Nesse sentido, a conscientização e a formação contínua de lideranças são essenciais para cultivar uma cultura organizacional saudável, capaz de prevenir práticas abusivas e garantir um espaço de trabalho seguro e colaborativo para todos.

3 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO: LACUNAS E INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO

A ausência de lei específica para assédio moral no trabalho no Brasil não impede a busca de reparação jurídica, pois a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, garante “a inviolabilidade da honra e da imagem, permitindo a reparação por danos morais decorrentes de condutas assediadoras.” (Brasil, 1988).

Enquanto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do que fora estabelecido em seu artigo 483, "e", permite a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, caso o empregador ou seus prepostos cometam atos que lhe causem danos à honra e à boa fama (Brasil, 1943).

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, acrescentou o artigo 223-G à CLT, estabelecendo critérios para a compensação por danos morais, abrangendo aqueles decorrentes de assédio moral.

Contudo diversas legislações municipais e estaduais, como a Lei Ordinária nº 1.163/2000 de Iracemápolis (Iracemópolis, 2000), já previam penalidades administrativas para servidores públicos que cometem assédio moral, demonstrando esforços para coibir a prática na administração pública, conforme definição do parágrafo único do 1º artigo:

Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I. Advertência.

II. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III. Demissão.

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (Iracemópolis, 2000).

O pioneirismo de Iracemápolis na prevenção e punição do assédio moral demonstra a urgência e a viabilidade de sua regulamentação nacional. Dessa forma, o sucesso do modelo Iracemópolis reforça a necessidade de políticas públicas que garantam ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, face ao significativo aumento de casos no país e à atual lacuna na proteção dos trabalhadores pela ausência de legislação federal específica.

Embora existam mecanismos de proteção, a falta de tipificação penal limita a responsabilização, restringindo-a, em sua maioria, às esferas indenizatória e administrativa. A criminalização do assédio moral conferiria maior efetividade à resposta estatal, com um caráter mais repressivo e pedagógico frente a essa grave violação de direitos.

Apesar da ausência de uma lei federal específica que tipifique o assédio moral como crime no Brasil, o ordenamento jurídico pátrio oferece alguns instrumentos para a busca de reparação e proteção às vítimas. No entanto, a fragmentação e a natureza predominantemente indenizatória ou administrativa desses mecanismos limitam a efetividade da resposta estatal.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabelece as bases para a proteção da dignidade do trabalhador. Seu artigo 5º, inciso X, garante a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à reparação por danos morais decorrentes de condutas assediadoras. (Brasil, 1988).

Ademais, a Constituição Federal de 1988 lenca a dignidade da pessoa humana expressa no artigo. 1º, inciso III e o valor social do trabalho , previsto no artigo 1º, inciso IV como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, além disso o direito à saúde preceituado no artigo 6º como um direito social essencial. (Brasil, 1988). Esses preceitos constitucionais servem como alicerce para a responsabilização civil do assediador e do empregador.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece mecanismos de proteção. O artigo 483, alínea "e", da CLT, permite a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado quando o empregador ou seus prepostos cometerem atos que lhe causem danos à honra e à boa fama (Brasil, 1941).

Na esfera previdenciária, o Decreto nº 3.048/1999, que regulamenta a Previdência Social, em seu Anexo II, reconhece condições de trabalho difíceis e desacordos com empregadores ou colegas como agentes etiológicos ou fatores de risco ocupacional (Pessoa; Cardoso, 2023).

Essa previsão permite que o assédio moral seja caracterizado, para fins previdenciários, como doença ou acidente de trabalho, impondo às empresas o dever de adotar medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Adicionalmente, Gregório (2018) frisa que algumas Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 17 para telemarketing, e acordos e convenções coletivas de trabalho, podem incluir cláusulas

que proíbem o assédio moral, prevendo multas e tratamentos médicos.

Apesar da ausência de uma lei federal criminalizadora, diversos municípios e estados brasileiros têm demonstrado proatividade na regulamentação do assédio moral, especialmente no âmbito da administração pública. O município de Iracemápolis, como já citado, foi pioneiro com a LO 1.163 de 2000, que prevê penalidades administrativas para servidores públicos que praticam assédio moral. (Brasil, 2000).

De acordo com essa legislação, caracteriza-se como assédio qualquer conduta reiterada, seja por meio de atos, gestos ou linguagem, que cause prejuízo à integridade psicológica, à confiança ou ao bem-estar do trabalhador, afetando negativamente o clima organizacional, o desenvolvimento profissional ou a manutenção do emprego.

O pioneirismo de Iracemápolis na prevenção e punição do assédio moral demonstra a urgência e a viabilidade de sua regulamentação nacional. O sucesso do modelo de Iracemápolis reforça a necessidade de políticas públicas que garantam ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, face ao significativo aumento de casos no país e à atual lacuna na proteção dos trabalhadores pela ausência de legislação federal específica (Souza e Silva, 2018).

Conforme o estudo realizado por Souza e Silva (2018), outras cidades como São Paulo, Campinas, Guarulhos e Natal (RN), bem como estados como o Rio de Janeiro, com sua Lei nº 3.921 de 2002, também possuem legislações que proíbem o assédio moral no serviço público.

De acordo com Petti (2021), a presença de inúmeras leis municipais e estaduais, em contraste com a ausência de uma lei penal federal específica, cria um cenário jurídico altamente fragmentado para o assédio moral no Brasil. Essa fragmentação implica que o nível de proteção oferecido aos trabalhadores varia consideravelmente em todo o país, gerando incerteza jurídica e resultados potencialmente díspares para as vítimas, dependendo de sua localização geográfica.

Isso também evidencia uma desconexão, enquanto governos locais reconhecem à urgência e a viabilidade de regulamentar a questão, uma abordagem nacional abrangente, especialmente na esfera criminal, ainda está pendente. Essa disparidade reforça o argumento para a criminalização federal como meio de padronizar a proteção, assegurar maior segurança jurídica e fornecer um impedimento mais consistente em todo o território nacional.

4 A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O assédio no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância jurídica, especialmente no que diz respeito à sua criminalização como uma forma de violência. Este estudo aborda a necessidade de tipificar a conduta assediante como crime, conforme proposto no Projeto de Lei nº 4.726/5/2001, que foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 13 de março de 2019 e atualmente aguarda análise

no Senado Federal.

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 irretratável. § 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, está deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (Brasil, 2019).

Destaca-se, com louvor, a abordagem criminal adotada pela Câmara dos Deputados ao tipificar o assédio como conduta aviltante. A pena prevista, de um a dois anos de detenção, é particularmente promissora por viabilizar a aplicação da Lei nº 9.099/1995 (Lei dos Juizados Especiais Criminais) (Brasil, 1995).

Dessa forma, torna-se possível a transação penal, nos termos do artigo 76, com a substituição da pena privativa de liberdade por penas alternativas, como as restritivas de direito, a prestação pecuniária ou serviços à comunidade ou a entidades públicas, conforme previsto nos incisos I e IV do artigo 43 do Código Penal (Brasil, 1940).

A criminalização do assédio moral no trabalho revela-se como medida crucial não apenas para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também para a promoção de um ambiente laboral saudável e respeitoso, como defendem diversos setores da sociedade e da doutrina.

Nesse contexto, destaca-se a relevância da suspensão condicional do processo, prevista no artigo 89 da Lei nº 9.099/1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), mecanismo que, uma vez preenchidos os requisitos legais, oferece uma alternativa eficaz à persecução penal tradicional (Brasil, 1995).

Os principais argumentos que sustentam a criminalização do assédio moral apontam para seu poder dissuasório mais eficaz. Ao tipificar penalmente a conduta, atribui-se a ela um status de maior gravidade, uma vez que passa a estar associada à ameaça de sanções mais severas, incluindo a possibilidade de privação de liberdade. Essa perspectiva pode inibir potenciais agressores, conforme destacado por Carvalho (2009).

Valendo lembrar que, a criminalização representa um reconhecimento formal, por parte do Estado, da lesividade extrema do assédio moral. Essa conduta não apenas fere a dignidade da vítima, como também impacta profundamente sua saúde mental e trajetória profissional. Elevar tais ações ao patamar de crime reflete a necessidade de uma proteção jurídica mais robusta e simbolicamente significativa.

Outro aspecto relevante reside na ampliação dos instrumentos de investigação e punição. O sistema penal oferece mecanismos de apuração mais rigorosos e um processo judicial com maior

capacidade de efetivar a responsabilização do agressor, assegurando que a conduta não permaneça impune.

Por fim, a criminalização exibe um importante efeito pedagógico e preventivo. Ao categorizar o assédio moral como crime, promove-se a conscientização social concerning sua gravidade, fomentando uma cultura organizacional baseada no respeito e na tolerância, como ressaltou Silva (2011).

Dessa forma, a lei atua não apenas de forma repressiva, mas também como instrumento de transformação de comportamentos e valores sociais.

A criminalização do assédio moral no Brasil, embora seja uma proposta promissora, enfrenta desafios significativos e implica questões jurídicas complexas que demandam reflexão cuidadosa, pois um dos principais obstáculos está na formulação de uma tipificação penal precisa.

É essencial que a lei defina com clareza as condutas que caracterizam o assédio moral, de modo a evitar que conflitos interpessoais ou práticas gerenciais legítimas, ainda que rigorosas, sejam indevidamente criminalizadas.

Conforme alerta Camino (2004), a vagueza na redação legal pode resultar em insegurança jurídica e em interpretações judiciais inconsistentes. A produção de prova no processo penal representa outro ponto crítico.

O assédio moral frequentemente se manifesta por meio de comportamentos sutis e subjetivos, o que dificulta a demonstração da intencionalidade e da repetição da conduta, exigidas para a condenação. Prova testemunhal, documentos e registros tornam-se, portanto, elementos indispensáveis para sustentar a acusação (Souza e Silva, 2018).

Para o supracitado autor, a inclusão de um novo crime no ordenamento jurídico também pode acentuar a sobrecarga do sistema penal, já marcado pela superlotação carcerária e pela lentidão processual. Para que a lei seja efetiva, é imprescindível um planejamento estratégico que considere a estrutura judiciária e a capacidade de resposta das instituições.

Outro aspecto relevante é a articulação entre o crime de assédio moral e tipos penais já existentes, como injúria, difamação e constrangimento ilegal. Como observa Pretti (2021), é necessário evitar superposições normativas e conflitos interpretativos, assegurando coerência ao sistema.

A aplicação adequada da lei depende, ainda, da capacitação dos operadores do direito. Juízes, promotores, defensores e advogados devem estar preparados para compreender a dinâmica do assédio moral e atuar com base em parâmetros técnicos e humanos, garantindo tanto a justiça quanto a efetividade da norma.

A criminalização do assédio moral no trabalho é amplamente defendida como medida

necessária para conferir maior efetividade e poder dissuasório à repressão dessa prática. De acordo com Gomes e Neto (2019), diversos autores e setores da sociedade entendem que a tipificação penal confere à conduta assediadora um status de maior gravidade, uma vez que a ameaça de sanções mais severas, incluindo a possibilidade de privação de liberdade, tende a inibir de maneira mais eficaz a ocorrência de tais comportamentos.

Embora as sanções cíveis e administrativas sejam importantes para a reparação de danos, frequentemente carecem do mesmo impacto dissuasório inerente à responsabilização criminal, que carrega um peso social e jurídico distinto (Souza e Silva, 2018). Desse modo, a criminalização transcende a esfera individual, elevando o assédio moral de uma questão meramente reparatória para uma ofensa à ordem pública, com consequências mais diretas e severas para o agressor.

Para Pretti (2019) e Gomes e Neto (2019), além do reforço dissuasório, a criminalização representa um reconhecimento formal, por parte do Estado, da gravidade do assédio moral e de seus profundos impactos na saúde mental, na dignidade e na trajetória profissional da vítima.

Essa medida reforça a proteção de princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o direito à honra, expressamente previstos na Constituição Federal de 1988. Ao tipificar penalmente a conduta, o Estado declara a intolerabilidade de tais práticas na sociedade, reafirmando seu compromisso com a proteção integral do trabalhador (Brasil, 1988).

O sistema penal oferece mecanismos mais robustos para a apuração dos fatos, com a atuação da polícia judiciária e do Ministério Público, além da possibilidade de produção probatória mais consistente. Esses recursos podem superar as dificuldades geralmente enfrentadas pelas vítimas na esfera cível, conferindo maior efetividade à persecução e responsabilização.

Por fim, destaca-se o efeito pedagógico e preventivo da criminalização, pois a existência de uma sanção penal não apenas pune, mas também educa, conscientizando a sociedade sobre a gravidade do assédio moral e fomentando uma cultura de respeito e tolerância no ambiente de trabalho. Além disso, a ameaça de consequências criminais pode incentivar empresas e indivíduos a adotarem medidas proativas de prevenção, promovendo relações laborais mais éticas e saudáveis.

4.1 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DE CRIMINALIZAÇÃO NO DIREITO COMPARADO

A existência de leis específicas de criminalização em outros países desenvolvidos, como França, Bélgica e Suécia, fornece um forte argumento para a legitimidade e viabilidade de tal medida no Brasil. Essa análise comparativa demonstra que a criminalização do assédio moral não é uma ideia isolada ou radical, mas uma resposta legal reconhecida para um problema social generalizado em diversas jurisdições (Gomes; Neto, 2019).

Isso sugere que esses países determinaram que as soluções cíveis e administrativas, por si só,

são insuficientes para dissuadir e punir o assédio moral eficazmente. Essa tendência global reforça o argumento de que o Brasil, ao adotar legislação semelhante, se alinharia às melhores práticas internacionais na proteção da dignidade e saúde mental dos trabalhadores, fortalecendo assim o caso ético e prático para a criminalização.

A Lei de Modernização Social de 2002 da França disciplinou o assédio moral, tipificando-o como crime no artigo 122-49 do Código Penal, sujeito a sanção de prisão e multa. A legislação francesa impõe obrigações afirmativas aos empregadores para prevenir o assédio e proíbe retaliações contra quem denuncia (Gomes; Neto, 2019).

A dupla de autores citados acima explica ainda que, tribunais trabalhistas franceses têm interpretado a lei de forma a responsabilizar estritamente os empregadores, mesmo que tenham implementado medidas preventivas, e preveem a anulação automática da rescisão de contrato de trabalho resultante de assédio moral.

Segundo Nunes e Dantas (2019), em 2002, a Bélgica promulgou legislação contra o assédio moral, que obriga as empresas a estabelecerem procedimentos internos de queixa, planos de prevenção e a nomearem um conselheiro de prevenção. O não cumprimento dessas obrigações pode resultar em processos criminais, incluindo prisão e multas.

Em 1993, a Suécia se tornou o primeiro país a ter uma legislação específica antibullying, a "Ordinance on Victimization at Work". Essa norma define "vitimização" e impõe aos empregadores a obrigação de ter sistemas para detectar e corrigir condições de trabalho insatisfatórias, tomar contramedidas e ter procedimentos de apoio às vítimas, com multas e prisão por descumprimento (Nunes; Dantas, 2019).

Conforme Gomes e Neto (2019) complementam explicando que outras nações também abordam o assédio moral em suas legislações, como a Espanha (com respostas jurisprudenciais), a Argentina (com legislação provincial) e o Reino Unido (com um Ato de 1997 que prevê pena de prisão). A União Europeia, por sua vez, através da Carta dos Direitos Fundamentais e de um "acordo-quadro" de 2007, exige políticas de tolerância zero ao assédio.

A análise das experiências internacionais de criminalização do assédio moral revela um consenso crescente sobre a inadequação das soluções cíveis e administrativas para enfrentar essa questão. Países como França, Bélgica e Suécia têm demonstrado que a tipificação do assédio moral como crime não apenas fortalece a proteção dos trabalhadores, mas também estabelece obrigações claras para os empregadores.

As legislações nesses países exemplificam como medidas rigorosas podem ser eficazes na prevenção e punição do assédio, servindo como modelos que o Brasil pode adotar para aprimorar sua legislação. A adoção de uma abordagem semelhante no Brasil não só alinharia o país às melhores

práticas internacionais, mas também reafirmaria o compromisso com a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

4.2 TIPIFICAÇÃO PENAL DO ASSÉDIO MORAL E A URGÊNCIA DE SUA IMPLEMENTAÇÃO

Com o intuito de preencher lacunas legislativas, o Projeto de Lei nº 1521, de 2019, apresentado pelo Deputado Federal Marcos de Jesus (PL/PE), propõe a inclusão do assédio moral como crime no Código Penal, prevendo pena de detenção de um a dois anos e multa àqueles que, de maneira reiterada, atentem contra a dignidade do trabalhador e causem-lhe dano físico ou mental (Brasil, 2025).

Além do caráter repressivo, essa criminalização assume também uma função educativa, ao reforçar a intolerância social às práticas abusivas e promover uma cultura organizacional fundamentada no respeito mútuo e na ética.

Evidências científicas analisadas na publicação de Arenas (2013) demonstram os impactos psicológicos severos do assédio moral, que vão desde transtornos emocionais até a diminuição da produtividade e da qualidade de vida no trabalho.

Ademais, Fonseca (2007) ressalta que o assédio contribui para o aumento do absenteísmo e da rotatividade, indicadores claros dos prejuízos enfrentados pelas organizações. Apesar da importância, o projeto ainda aguarda designação de relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados, o que evidencia a necessidade de maior mobilização para sua rápida aprovação.

Como complemento à criminalização, o Projeto de Lei nº 3553, de 2023, de autoria do Senador Jorge Kajuru (PSB/GO), propõe instituir a Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral, estruturando um sistema integrado de prevenção, proteção e punição desse tipo de conduta no ambiente de trabalho. Essa iniciativa inclui a criminalização no Código Penal e alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2025).

Esse projeto enfatiza ainda a importância de estratégias educacionais contínuas, capacitação de gestores e trabalhadores, canais seguros para denúncias e atendimento multidisciplinar às vítimas, práticas recomendadas internacionalmente para romper ciclos de violência institucionalizada (Gomes; Neto, 2019).

Os resultados esperados incluem a redução do adoecimento ocupacional, a diminuição do absenteísmo e da rotatividade, a recuperação da produtividade e a melhoria do clima organizacional, consolidando o compromisso constitucional brasileiro com a dignidade da pessoa humana e a promoção da saúde coletiva (Brasil, 1988).

A eficácia dessas medidas, contudo, depende do comprometimento com sua aplicação prática, incluindo a formação contínua dos agentes públicos responsáveis, processos ágeis de apuração e a

garantia de suporte jurídico e psicológico às vítimas, assegurando seu acesso irrestrito à justiça (Brasil, 2025).

Diante do aumento significativo das denúncias e dos impactos sociais e psicológicos evidenciados, torna-se urgente a criminalização, e a implementação dessas políticas públicas. A cooperação entre órgãos governamentais, empregadores e sociedade civil é indispensável para assegurar suporte efetivo às vítimas e fomentar a cultura de respeito e prevenção no trabalho (Brasil, 2025).

A implementação eficaz das propostas aqui expressas é crucial para mitigar os danos psicológicos e sociais causados pelo assédio, garantindo que as vítimas recebam o suporte necessário. A colaboração entre governo, empresas e sociedade civil será fundamental para transformar essas legislações em ações concretas e efetivas no ambiente de trabalho.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho tem ganhado crescente reconhecimento como uma séria ameaça à dignidade e à saúde dos trabalhadores, impactando também a sustentabilidade das organizações.

Nos últimos anos, as denúncias e processos judiciais relacionados a essa prática aumentaram significativamente. De acordo com dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), cerca de 117 mil pedidos de indenização foram protocolados em 2024, representando um aumento de 28% em relação ao ano anterior. (Brasil, 2025).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS, 2025) confirma o cenário preocupante com um aumento de 15,85% nos processos por assédio moral, totalizando mais de 4 mil casos em 2024. Esse crescimento ressalta a persistência do problema e a necessidade urgente de uma resposta estatal robusta. (Brasil, 2024).

No plano da saúde, a exposição contínua ao assédio moral provoca transtornos severos, como ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático, afetando não apenas o trabalhador afetado, mas também a performance e o clima da organização.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004) reconhece o estresse do trabalho como fator agravante para doenças cardiovasculares e imunológicas, reforçando a gravidade da questão. Além disso, o assédio moral aumenta o absenteísmo, eleva a rotatividade e compromete a produtividade (Fonseca, 2007).

Diante desse quadro, o combate ao assédio moral deve ser prioridade, por meio de legislação eficaz e políticas públicas integradas que preservem ambientes laborais saudáveis, protegendo a dignidade humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho não se limita a um conflito interpessoal ou a um mero desgaste profissional; configura-se como uma violência estrutural, silenciosa e insidiosa, capaz de corroer a subjetividade do trabalhador e comprometer a própria essência das relações laborais.

Diante da gravidade de seus efeitos, que se estendem da saúde mental à estabilidade organizacional, revela-se inadiável a adoção de respostas jurídicas mais contundentes do que as tradicionalmente oferecidas pelas esferas cível e administrativa.

A análise desenvolvida ao longo deste estudo demonstra que a ausência de uma tipificação penal específica no ordenamento jurídico brasileiro gera uma lacuna crítica na proteção integral da dignidade humana no trabalho. Embora existam instrumentos legais parciais e políticas locais exemplares, como a pioneira legislação de Iracemápolis, a fragmentação normativa impede a construção de uma resposta estatal uniforme, previsível e eficaz em todo o território nacional.

Nesse contexto, a criminalização do assédio moral emerge não apenas como uma medida punitiva isolada, mas como um componente essencial de uma política pública integrada, voltada à prevenção, à responsabilização e à reconstrução de ambientes laborais saudáveis.

Projetos legislativos em tramitação no Congresso Nacional, como o PL nº 1.521/2019 e o PL nº 3.553/2023, indicam um amadurecimento do debate e um reconhecimento crescente da urgência em enfrentar essa problemática com seriedade institucional.

Contudo, a mera inserção de um tipo penal no Código Penal não será suficiente se não for acompanhada por uma transformação cultural nas organizações, pela capacitação dos agentes públicos e pela garantia de mecanismos seguros e ágeis para denúncia e apuração.

A efetividade da norma dependerá, sobretudo, da sua capacidade de operar como instrumento pedagógico, capaz de educar, sensibilizar e redefinir os limites éticos do poder nas relações de trabalho.

Mais do que punir, o Direito Penal, nesse caso, deve servir como vetor de mudança social, reafirmando o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho. A criminalização, portanto, não representa um fim em si mesma, mas um passo decisivo rumo à construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na justiça.

Diante do sofrimento silenciado de milhares de trabalhadores e da evidente insuficiência das respostas atuais, é imperativo que o Estado assuma seu papel protetor com coragem, coerência e celeridade. O tempo de agir é agora..

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia.** 2003. Dissertação (Mestrado). Unifacs, Salvador, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** 1. ed. Curitiba: Juruá, 2006.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais.** 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais.** Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 544-561, 2015.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho.** 2013. Tese (Doutorado em xxx) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, xxx, 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001.** 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. 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/Imagen/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>

. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. 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. Senado Federal, 2019b.

Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1560373028063&disposition=inline>
. Acesso em: 10 maio 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 1521, de 2019.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 19 set. 2025.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho.** São Paulo: Rideel, 2009.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Pedidos de indenização por assédio moral no trabalho aumentaram.** 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 19 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pedidos de indenização por assédio moral no trabalho aumentaram.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 19 set. 2025.



DE ANDRADE, Iris Soier do Nascimento et al. A regulamentação do dano extrapatrimonial pela lei 13.467/2017 e a limitação trazida pelo art. 223-G, § 1º da CLT. **E-Civitas, v. 13, n. 1, p. 060-086, 2020.**

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, H. D. **Assédio Moral nas relações de trabalho.** 1. ed. Campinas/SP: Russell, 2004.

FERREIRA, Túlio Marques Carvalho. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 21, n. 1, p. 64-69, 2020.**

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.**

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.**

GOMES, Ana Virgínia Moreira; NETO, Benedito Augusto da Silva. **A criminalização do assédio moral no trabalho.** Senado Federal, p. 127, 2019.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; NETO, Benedito Augusto da Silva. **A criminalização do assédio moral no trabalho.** Brasília: Senado Federal, 2019.

GREGÓRIO, Géssica Marcello. **A prática do assédio moral nas empresas de telemarketing.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMMAN, Heinz. **Mobbing: o assédio moral no trabalho.** Estocolmo, 1980.

IRACEMÁPOLIS (Município). **Lei Ordinária nº 1.163, de 24 de abril de 2000.** Dispõe sobre penalidades administrativas aplicáveis aos servidores públicos municipais pela prática de assédio moral. Câmara Municipal de Iracemápolis, Iracemápolis, SP, 2000.

KPMG. **Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024.** 2024. Disponível em: <https://kpmg.com.br/pt/home>. Acesso em: 19 set. 2025

MIGALHAS. **Quais são os tipos de assédio moral no trabalho?** Migalhas, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/400840/quais-sao-os-tipos-de-assedio-moral-no-trabalho-entenda>. Acesso em: 20 set. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Diretrizes para prevenção e combate ao assédio moral.** Brasília, 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Cartilha: Violência e Assédio Moral no Trabalho.** Brasília, 2025.

NUNES, Marcia dos Santos Pimentel; DANTAS, Maria Cristina Ribeiro. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 6, p. 6031-6044, 2019.

OLIVEIRA, João Carlos. **Comentários sobre dano moral e assédio moral.** Revista Jurídica, 2023.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Assédio moral: definição e proteção jurídica,** 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Sensibilizando sobre o assédio psicológico no trabalho.** Genebra: OMS, 2004.

PAMPLONA FILHO, Marcelo Rodrigues. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Método, 2015.

PESSOA, Rodrigo Monteiro; CARDOSO, Jair Aparecido. A seguridade social e as agendas paralelas: reflexões sobre o trabalho decente e proteção dos trabalhadores. **Revista Paradigma**, v. 32, n. 1, p. 232-253, 2023.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23535-23543, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4^a REGIÃO (TRT-RS). **Estatísticas de processos por assédio moral.** Porto Alegre, 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRT-RS. **Justiça do Trabalho de Santa Catarina julgou 11 mil casos sobre assédio em cinco anos.** 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Normas contra assédio moral.** 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2012.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 3553, de 2023.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158774>. Acesso em: 19 set. 2025.

SECRETARIA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO/SISTEMA NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL (SINSCC). **Directrizes**, 2025.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista Fórum Trabalhista, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, p. 21-47, 2014.

SOUZA E SILVA, Eglantina Albuquerque de Oliveira. **Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Pública) – Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2018.

