



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC  
CURSO DE DIREITO**

**ESTEPHÂNIA SUELY GARCIA DE CARVALHO**

**ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**BARBACENA  
2016**

**ESTEPHÂNIA SUELY GARCIA DE CARVALHO**

**ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Monografia apresentada à disciplina Direito do Trabalho do Curso de Graduação de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos UNIPAC, como requisito parcial para conclusão do curso.

Orientador: Professor Rafael Cimino Moreira Mota

**BARBACENA  
2016**

**Estephânia Suely Garcia de Carvalho**

**ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Monografia apresentada à Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para conclusão do curso de Direito.

Aprovada em: 01/12/2016

**BANCA EXAMINADORA**

---

Rafael Cimino Moreira Mota (Orientador)

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

---

Luiz Carlos Rocha de Paula (Avaliador)

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

---

Lucas de Souza Garcia (Avaliador)

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

## **Agradecimento**

## **Epígrafe**

## **Resumo**

A Administração Pública deveria ser um ambiente livre do mal provocado pelo assédio moral que atinge princípios constitucionalmente protegidos como a dignidade da pessoa humana e o direito à personalidade, mas infelizmente não é bem isso que se vê. Por possuir estabilidade, superioridade hierárquica ou mesmo cargo “ad nutum” os servidores abusam uns dos outros causando o terror psíquico e a humilhação certos de que a impunidade reinará por falta de tipificação federal, mas a doutrina e a jurisprudência caminham rumo à solução do conflito com projeto de lei para tipificar como crime previsto no Código Penal a conduta do assédio moral, além das diversas leis estaduais e municipais e o judiciário muito contribui ao deferir ações de dano moral para sancionar o agressor.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Administração Pública. Dignidade da Pessoa Humana.

## Summary

Public administration should be free of evil environment caused by bullying that reaches constitutionally protected principles such as human dignity and the right to personality, but unfortunately is not quite what you see. By owning stability, hierarchical superiority or office "ad nutum" servers abuse each other causing the psychological terror and certain humiliation that impunity will reign for lack of federal classification, but the doctrine and jurisprudence walk toward the conflict solution with bill for a criminal offense under the Penal Code the conduct of bullying, in addition to various state and local laws and the judiciary contributes greatly to grant moral damages actions to punish the offender.

**Keywords:** Bullying. Public Administration. Principle of Dignity of the Human Person .

## SUMÁRIO

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.INTRODUÇÃO.....</b>                                                       | <b>8</b>  |
| <br><b>2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>                                       | <b>9</b>  |
| 2.1 Evolução Histórica da Administração Pública no Brasil.....                 | 10        |
| 2.2 Agentes Públicos.....                                                      | 11        |
| 2.3 Princípios da Administração Pública Artigo 37 da Constituição de 1988..... | 13        |
| 2.3.1 Princípio da Legalidade.....                                             | 14        |
| 2.3.2 Princípio da Moralidade.....                                             | 15        |
| 2.3.3 Princípio da Impessoalidade.....                                         | 16        |
| 2.3.4 Princípio da Publicidade.....                                            | 18        |
| 2.3.5 Princípio da Eficiência.....                                             | 19        |
| <br><b>3. ASPECTOS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>                                   | <b>21</b> |
| 3.1 A Hierarquia e Disciplina no Serviço Público.....                          | 21        |
| 3.2 Assédio Moral e a Ética Pública.....                                       | 24        |
| 3.3 Assédio Moral e a Ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....   | 25        |
| <br><b>4. ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>                      | <b>28</b> |
| 4.1 Características e Definição.....                                           | 29        |
| 4.2 Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual. ....                       | 31        |
| 4.2.2 Causas.....                                                              | 33        |
| 4.2.3 Pólo Ativo (agressor) e Pólo Passivo (agredido).....                     | 35        |
| 4.3 Natureza Jurídica.....                                                     | 37        |
| 4.4 Consequências Legais.....                                                  | 39        |
| 4.5 Precedentes jurisprudenciais.....                                          | 41        |
| <br><b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                        | <b>51</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                        | <b>53</b> |



## **1. Introdução**

O objetivo do trabalho é tratar do assédio moral na Administração Pública, a escolha pelo tema se deu com a intenção de demonstrar que o assédio moral está presente na Administração Pública ao contrário do que muitos imaginam, sendo considerado por alguns doutrinadores mais intenso e frequente que no setor privado e por ser mais prolongado provoca graves danos à saúde da vítima.

A pesquisa possui o intuito de esclarecer os malefícios do assédio, que além da saúde afeta os custos operacionais da máquina Administrativa que, por vezes, tem que arcar com tratamentos médicos, ficando com servidores a menos para trabalhar, por conta de licença médica, mas continuando a perceber suas remunerações. A Administração tem que arcar com os custos do fator assédio moral em seus quadros que além de todos os males que aqui serão tratados provoca ainda a baixa produtividade no serviço público indo de encontro ao princípio da eficiência, constitucionalmente consagrado.

O objetivo foi analisar o assédio com base nos direitos e garantias fundamentais elencados em nossa Carta Magna de 1988, que resguardam a dignidade da pessoa humana, o direito à vida e à personalidade como garantias da existência e convalidação do Estado Democrático de Direito. Há ainda a questão da inviabilidade técnico-jurídica da existência de sanções penais aplicadas a assediadores, porém o Código Civil traz a indenização por dano moral que serve como aparato para a diminuição desse mal.

A análise é feita tentando buscar o entroncamento entre a realidade vivida em nosso país, a relação doutrinária acerca do tema e as decisões jurisprudenciais, correlacionando o conceito gerado ao longo dos anos para definir tal conduta, além de procurar uma solução para o fim desse mal que assola a Administração.

Para a conclusão da pesquisa utilizou-se a contribuição da legislação, da doutrina, da jurisprudência e de outras mídias que se fizeram necessárias. O trabalho tem caráter bibliográfico, com pesquisas em livros jurídicos e bases de dados referentes ao tema pesquisado.

## 2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública pode ser definida como a atividade administrativa que é exercida pelo Estado, através de seus órgãos, agentes e pessoas jurídicas com a finalidade de alcançar o interesse público, cujos destinatários são os próprios indivíduos. É formada pela administração Direta e Indireta, com isso, o Estado pode prestar as atividades administrativas necessárias por centralização ou transferir o seu exercício para outras entidades, para particulares e ainda pode criar pessoas jurídicas com função específica sob controle ministerial através da descentralização.

Nesse sentido leciona Bandeira de Mello (2008, p.57):

Administração Pública é todo o aparelhamento do Estado, preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. [...] O interesse público que à Administração incumbe zelar, encontra-se acima de quaisquer outros e, para ela, tem o sentido de dever, de obrigação. É obrigada a desenvolver atividade contínua, compelida a perseguir suas finalidades públicas.<sup>1</sup>

Muitos são os critérios existentes para definir a Administração Pública, a doutrina não tem um posicionamento firmado para um conceito uno, conforme nos traz Minassa: “Não se constitui tarefa fácil definir Administração Pública dada à diversidade de pensamentos doutrinários que cercam a matéria, dado os mais variados critérios que visam à resolução dessa problemática conceitual [...]” (2012, p. 19).<sup>2</sup>

A administração Direta contém as pessoas políticas do Estado: União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e a Administração Indireta é formada pelo conjunto das pessoas administrativas: Autarquias, Fundações Públicas, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista que possuem controle ministerial e são ligadas à Administração Direta.

No entendimento de Minassa (2012, p. 22) doutrinador com o qual mais se identifica a presente pesquisa, a melhor definição para Administração Pública seria:

Complexo de órgãos, entidades públicas, agentes e serviços criados pelo Estado, além de entidades privadas, mediante delegação, com o desiderato de prosseguir atividades administrativas, como segurança, bem-estar social, liberdade, cultura e igualdade, exclusivamente em favor da coletividade.

---

<sup>1</sup> BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed., rev. e atual. até a emenda constitucional 56, de 20.12.2007. São Paulo 2008. Malheiros. p.57.

<sup>2</sup> MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira**. Leme – São Paulo: Habermann, 2012. p .19.

Essa é basicamente a estrutura organizacional da Administração Pública conforme preceitos constitucionais e de forma sintética, também pode ser entendida como um conjunto de ações que compõem a função administrativa.

## **2.1 Evolução Histórica da Administração Pública no Brasil.**

A evolução da administração pública sofreu um processo de aperfeiçoamento de seus serviços ao longo dos anos, essa trajetória pode ser representada por três modelos de gestão: administração pública patrimonial, administração pública burocrática e administração pública gerencial, cada modelo se difere de seu anterior com inovações e conceitos de mudanças a serem implementadas e que se fizeram necessárias para maior aperfeiçoamento, que gerasse benefícios à população.

A Administração Pública chamada de patrimonialista teve início no Brasil por volta do século XVIII, durante o período de Império, vinda de um modelo europeu, nessa época o Estado era visto como o soberano ao qual a população deveria servir e que não possuía obrigações de satisfazer o interesse público, eram as pessoas que trabalhavam para satisfazer às necessidades do Estado. Servir o Estado era uma atividade nobre e os funcionários públicos por vezes recebiam honrarias pelos serviços prestados, mas alguns servidores se aproveitavam de sua situação privilegiada e acabavam tirando vantagens pecuniárias e se corrompendo.

Essa situação fez surgir o modelo de administração pública burocrática, que surgiu para que a sociedade pudesse distinguir o público do privado, com vistas a combater o abuso de poder, trouxe consigo alguns princípios a serem respeitados por seus servidores, como: impessoalidade, formalidade, hierarquia funcional, além de exigir noções profundas de profissionalismo.

O modelo burocrático encontra-se no sistema de direito administrativo brasileiro, e baseia-se no formalismo e na rigidez de procedimentos administrativos, para isso alguns métodos de controle administrativo foram trazidos, por eles todo processo realizado devia ser registrado evitando-se assim proveito próprio e garantindo o cumprimento das normas pré-estabelecidas fazendo com que tudo que estava previsto em edital fosse realizado com impessoalidade.

Mesmo assim ainda não se tinha a eficiência necessária para o desenvolvimento almejado, de forma que outro modelo surgiu, era a administração pública gerencial, esse modelo é o mais atual e ainda vem se consolidando para aumentar a credibilidade da administração, foi instituído por volta do ano de 1990, visa aumentar a qualidade e reduzir os

gastos, só então que os serviços da Administração passaram a ter um foco maior no interesse da coletividade.

Esse modelo propõe o desenvolvimento para obter maiores resultados com o aumento da efetividade do Estado para que cumpra realmente o que se propõe, as agências reguladoras são importantes benefícios que surgiram nesse sistema organizacional, pois zelam por um serviço público adequado. Tornou-se essencial adotar a administração gerencial devido ao desenvolvimento da consciência dos cidadãos que querem participar mais ativamente da vida política do país e ver seus direitos reconhecidos.

Os três modelos de gestão pública, aqui apresentados, ainda existem não houve a substituição total de um por outro, o que houve foi o aperfeiçoamento do sistema de modo que os métodos mais eficazes de cada modelo pudessem permanecer convivendo de forma harmoniosa.

## 2.2 Agentes Públicos

Para que todos os serviços prestados pela administração pública possam passar para o plano real além dos recursos materiais como os móveis e imóveis são necessários também recursos humanos. Nesse momento torna-se importante conceituar os agentes públicos que formam esses recursos humanos, pois mais a frente tal conceito será de grande valia.

Para melhor entendimento, conforme Minassa (2012, p. 58), os agentes políticos são:

Aglomerado de pessoas físicas que, sob variados vínculos ou, em alguns casos, sem a existência de quaisquer destes, executam serviços em favor da Administração Pública ou idealizam atividades de sua responsabilidade. Com efeito dentro da estrutura organizacional do Estado, subsistem pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal, as quais são denominadas agentes públicos.<sup>3</sup>

Ainda com fulcro ao maior entendimento, vejamos a definição de agente político feita por Alexandrino e Vicente Paulo (2014, p. 97):

É a pessoa natural mediante a qual o Estado se faz presente. O agente se manifesta uma vontade que, é imputada ao próprio Estado. Agentes públicos são, portanto, todas as pessoas físicas que manifestam, por algum tipo de vínculo, a vontade de Estado, nas três esferas de Governo (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), nos três poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> MINASSA, op. Cit, p. 58.

<sup>4</sup> PAULO, Vicente / ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho** – Inclui Caderno de Questões - 18ª Ed. Elsevier/Método. 2014. P. 97.

Das definições trazidas pode-se concluir que os agentes políticos são: qualquer pessoa com ou sem vínculo com o Estado, com ou sem remuneração que de alguma forma colabore com as atividades estatais, inclusive representando-o.

A estrutura da administração realiza suas funções nos chamados órgãos públicos, lá os agentes operam suas atividades e há um vínculo jurídico entre eles. Nas doutrinas existe uma série de separações feita quanto a cada categoria de agente público, dentre elas existem as três mais abrangentes, formadas pelos: agentes políticos; particulares em colaboração com o Estado e os servidores públicos.

Os agentes políticos exercem a função política no Estado, realizam atividades de direção e orientação para o Poder Público, geralmente exercem cargos de mando e são eleitos pelos cidadãos, como o Presidente da República, Governador, Prefeito, etc.

Os particulares em colaboração com o Poder Público desempenham vários tipos de funções, podendo ser a título oneroso ou gratuito, de forma voluntária ou por convocação, eles não possuem um vínculo de trabalho, mesmo os que recebem pelos serviços, pois a maioria ocorre de forma sazonal, como os leiloeiros, mesários, jurados etc.

Para este trabalho a categoria que mais interessa é a dos servidores públicos ou agentes administrativos, que são as pessoas que exercem a função pública em caráter permanente que decorre de relação funcional com o Estado ou com as entidades da Administração Indireta como as autarquias. Sujeitam-se à hierarquia funcional e à disciplina sendo vinculados ao regime jurídico seguido pelo órgão ou entidade a que pertencem. Essa é uma categoria ampla que compreende tanto os servidores militares quanto os civis, aqui trataremos apenas dos servidores civis estáveis, mas existem os vínculos como estatutário, empregado público ou temporário.

Os servidores temporários, como o próprio nome sugere, são contratados por tempo determinado, e conforme nos traz o inciso IX, do artigo 37 da CF/88 “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”, esses contratos são feitos por um regime jurídico especial, não atendem à Lei 8.112/90 que trata dos servidores públicos federais, o regime do qual fazem parte é determinado pela entidade que necessitou de seus serviços.

Os servidores públicos temporários, na verdade, se conformam como um agrupamento excepcional dentro da categoria geral dos servidores públicos. Tais agentes podem ser definidos como os que se ligam à Administração Pública, por tempo determinado, para o atendimento de necessidades de excepcional interesse público, consoantes definidas em lei. (MINASSA, 2012, P. 62)

Já o empregado público que presta serviço para Administração é regido pelo regime trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), esse regime é igual ao aplicado à relação de emprego que vemos hodiernamente nos comércios, por exemplo, não possuem estabilidade, podendo ser demitidos a qualquer tempo com demonstração da motivação, porém só são admitidos por concurso.

São empregados públicos da administração direta e indireta contratados sob o regime trabalhista comum, daí serem denominados servidores celetistas. Seu regime básico, portanto, é o mesmo que se aplica à relação de emprego da vida privada, com as exceções concernentes à situação especial de uma das partes – o Poder Público. (MINASSA, 2012, p. 61)

E, finalmente, os servidores estatutários que são as pessoas que ocupam cargos públicos e estão sujeitos ao regime estatutário que pode ser municipal, estadual ou federal, este regime é previamente implantado pela Administração da esfera para a qual o servidor estiver prestando os seus serviços.

Minassa (2012, p. 61), define assim os servidores públicos estatutários:

São aqueles cuja relação jurídica de trabalho afigura-se disciplinada por diplomas legais específicos, denominados de estatutos. Nestes estão inscritas todas as regras que incidem sobre a sua relação jurídica com as pessoas de direito público, a partir de se u ingresso na função pública, definido seu lugar, seu vencimento, as condições de prestação de serviço, suas responsabilidades, o sistema disciplinar a que está sujeito, inclusive o seu egresso.<sup>5</sup>

Como visto os servidores que possuem vínculo efetivo têm que preencher alguns requisitos trazidos por lei como a obrigatoriedade de prestar concurso público, existe também as pessoas que ocupam cargos em comissão que têm caráter provisório sendo destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento e podem ser preenchidos por qualquer pessoa sem a necessidade de prestar concurso. Nessa pesquisa o interesse maior está em tratar dos servidores públicos estatutários.

## 2.3 Princípios da Administração Pública Artigo 37 da Constituição de 1988

Os princípios podem ser conceituados como sendo regras que auxiliam na interpretação das demais normas jurídicas e que devem ser seguidas tanto na formulação das leis quanto para o restante da sociedade, servem como parâmetro para os casos de lacuna na legislação trazendo ao ordenamento jurídico a solidificação necessária para sua aplicação.

---

<sup>5</sup> MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira**. Leme – São Paulo: Habermann, 2012. p .19

Conforme Minassa (2012, p. 30-31):

O lexema princípio surge com sentidos diversos. Pode apresentar-se como ideia de começo, de início, de exórdio. Na acepção jurídica, princípio como noção de começo pressupõe Norma de Princípio (ou disposição de princípio), ou seja, norma que contém o início ou programa de um órgão, entidade ou programa. Ainda sob o enfoque jurídico, o significado de princípio aparece também como Princípios jurídicos positivados. [...] já se pode por assim compreender que princípios (sejam eles considerados normas de princípios institutivos, programático, jurídicos positivados ou gerais de direito), conforme também sucede com as regras jurídicas, afiguram-se como espécies do gênero normas jurídicas.

A Administração Pública deve seguir alguns princípios chamados de Regime Jurídico Administrativo, alguns são mais conhecidos que outros, mas, todos possuem a mesma importância, os elencados no artigo 37 “caput” da CF/88 são: o princípio da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, assim temos descrito em nossa carta Magna: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]”<sup>6</sup>. Deles decorrem alguns outros que também auxiliam o bom funcionamento da Administração, principalmente o princípio da supremacia do interesse público sobre o privado e o da indisponibilidade do interesse público que são as pedras de toque no que concerne à administração Pública, mas nesse tópico daremos maior ênfase aos trazidos expressamente pelo artigo 37 da CF/88.

O objetivo ao sujeitar a Administração a tais princípios é trazer segurança jurídica para os administrados para que saibam que apesar de todas as prerrogativas que dispõe o administrador ainda assim também têm que respeitar certas normas existentes.

### 2.3.1 Princípio da Legalidade

Esse princípio tem sua base no Estado Democrático de Direito tem o objetivo de diminuir certas arbitrariedades que o Estado venha a cometer, com o princípio da legalidade quando existir alguma espécie de conflito a lei deve permanecer soberana sem que para isso seja necessário utilizar-se da força hierárquica do Estado.

Seu conceito encontra-se presente no artigo da CF/88, inciso II: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.” Atua em dois pólos respectivamente, sendo um limite e ao mesmo tempo uma garantia, limita a atuação abusiva

---

<sup>6</sup> BRASIL. **Vade Mecum**- I. Pinto, Antonio Luiz de Toledo. II. Windt, Márcia Cristina Vaz dos Santos. III. Céspedes, Livia.-7.ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2015. P. 85.

do Estado ao mesmo tempo em que concede aos administrados que só sejam obrigados a fazer o que está determinado em lei. Sendo assim ambos atuam com base em lei, mas o Estado só pode agir dentro do que a lei determina, enquanto a sociedade só deve fazer o que a lei estabelece ou não proíbe, ou seja, se não houver nenhuma lei o particular poderá agir livremente possuindo assim uma autonomia maior que o Estado quanto a este aspecto.

Todos os atos normativos primários, que são os que possuem a mesma eficácia de uma lei ordinária, são em sentido amplo considerados como lei, sendo vedado à Administração qualquer ato que ultrapasse seus poderes, conforme artigo 49, inciso V, da CF/88: “Cabe ao Congresso Nacional sustar os atos normativos do Poder Executivo que exorbitem o poder regulamentar ou dos limites da delegação legislativa”. Esse princípio possui importância fundamental, pois inibe que o administrador faça a gestão da coisa pública conforme sua vontade tendo que agir somente conforme a lei orienta expressamente, se esta for silente ele não poderá atuar seu dever perante este princípio é o de aplicar a lei ao caso concreto.

Dentro desse limite imposto pela lei temos dois poderes que a Administração possui: o vinculado e o discricionário. No Poder vinculado também denominado de regrado, o administrador encontra-se preso ao que a lei determina com elementos e requisitos necessários para sua formalização, nesse caso vem estabelecido qual conduta deve ser tomada para cada situação, sem que existam margens para sua aplicação em situações concretas, o Administrador não pode utilizar de seu juízo de valor, não há oportunidade ou conveniência.

Já o Poder discricionário é exatamente o contrário, aqui existe juízo de valor, oportunidade e conveniência com liberdade na escolha e maior área para atuação, o administrador tem que cumprir os ditames legais, porém encontra uma margem maior, pois a lei concede tal faculdade dando opções para agir dentro de seus limites para cada caso em concreto. E mesmo que nenhum ato possa ser completamente discricionário, alguns de seus elementos podem ser, conforme a lei lhe conferir maior ou menor possibilidade de escolha.

### **2.3.2 Princípio da Moralidade**

Esse princípio possui vínculo íntimo com o princípio da legalidade, agir com moralidade é agir em conformidade com a lei, pode-se dizer que um ato imoral é ilegal apesar da moralidade ser mais ampla que a legalidade, já que existem atos legais que são imorais enquanto que os atos morais têm sempre que ser legais.

Conforme nos traz o artigo 5º, inciso LXXIII da CF/88:



Qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má fé, isento de custas judiciais e ônus de sucumbência.

No artigo 37, §4º da CF/88, estão presentes as sanções que devem ser aplicadas aos agentes públicos que atentem contra o princípio da moralidade: “Os atos de improbidade administrativa importarão na suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.”

Rocha (1994, p. 192), conceitua o princípio em tela: “A moralidade administrativa é o princípio segundo o qual o Estado define o desempenho da função administrativa segundo uma ordem ética acordada com os valores sociais prevalentes e voltada à realização de seus fins”.<sup>7</sup>

Uma sanção não exclui a outra, portanto se o agente cometer mais de um ato atentatório poderá sofrer várias sanções cumuladas, após sua verificação através de processo administrativo disciplinar ou sindicância.

Bandeira de Melo (2007, p. 85) ainda nos traz:

De acordo com o princípio da moralidade, a Administração e seus agentes têm de atuar na conformidade de princípios éticos. Violá-los implicará violação ao próprio Direito, configurando ilicitude que as sujeita a conduta viciada a invalidação, porquanto tal princípio assumiu foros de pauta jurídica, na conformidade do art. 37 da Constituição.<sup>8</sup>

A moralidade engloba um comportamento ético, justo e adequado, possui estreito vínculo com a honestidade, por esse princípio que se podem exigir condutas de acordo com o senso moral da sociedade.

### 2.3.3 Princípio da Impessoalidade

A Administração deve ser neutra ao tomar suas decisões, não pode fazer discriminações nem negativas nem positivas para ajudar ou prejudicar quem quer que seja para não caracterizar abuso de poder ou desvio de finalidade.

---

<sup>7</sup> ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994, p. 192.

<sup>8</sup> BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed., rev. e atual. até a emenda constitucional 56, de 20.12.2007. São Paulo 2008. Malheiros. p.85.

As discriminações feitas por lei podem ser aplicadas desde que em prol do interesse coletivo, como por exemplo, na contratação a discriminação feita por edital é possível desde que relacionada à natureza do cargo e que para exercê-lo tais requisitos sejam exigíveis além de estar amparados por lei.

Nos ensinamentos de Rocha (1994, p. 148):

Muito importante é enfatizar que a impessoalidade administrativa tem conteúdo positivo e negativo. No primeiro caso, por ele se assegura que a neutralidade e a objetividade têm que prevalecer em todos os comportamentos da Administração Pública. Neste sentido, a impessoalidade assegura um conteúdo preceptivo positivo, indicando-se o que se deve conter em determinado ato da Administração Pública. Mas este princípio guarda também conteúdo negativo quando constitui indicativo de limites definidos à atuação administrativa. Por ele, não se podem praticar atos que tenham motivos ou finalidade despojada daquelas características.

O mesmo se aplica quanto às licitações que são necessárias na contratação de serviços podendo haver discriminação, dispensa ou inexigibilidades apenas quando autorizadas por lei, e à liquidação de débitos deve respeitar a ordem podendo seu descumprimento ensejar crime de responsabilidade, conforme artigo 100 da CF/88:

“À exceção dos créditos de natureza alimentar, os pagamentos devidos pela Fazenda Federal, Estadual ou Municipal, em virtude de sentença judiciária far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim.”

O princípio da impessoalidade busca uma administração neutra com fins ao interesse público, e por ele não deve existir nenhum indício que possa identificar a pessoa responsável pelo benefício de forma específica, pois aqui se confunde a pessoa política com o próprio Estado.

Conforme Rocha (1994, p. 150):

A impessoalidade tem como conteúdo jurídico o despojamento da pessoa pública de vontade que lhe seja enxertada pelo agente público, que, se agisse segundo os seus interesses, subjetivamente definidos, jamais alcançaria aquela finalidade, que se põe, objetiva, genérica e publicamente.

A impessoalidade está presente também na teoria adotada pelo Brasil, que é a Teoria do Órgão na qual a responsabilidade pelos danos causados a terceiros não cabe ao agente público que o praticou, mas sim à pessoa jurídica que ele representa, conforme artigo 37, parágrafo 6º da CF/88: “As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviço público responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”

Todas essas precauções são tomadas pelo Poder Público com o intuito de evitar que se beneficie ou prejudique pessoa específica, que os atos sejam desvinculados do interesse público, e ainda que o administrador tire proveito de autopromoção quando apenas está cumprindo seu dever.

Podemos verificar que esse princípio se dirige a toda administração assim como também ao próprio legislador que deve formular leis que beneficiem a toda população, de forma geral, isso faz com que os atos sejam praticados sempre com a finalidade de atingir o interesse público e não os interesses do próprio administrador.

### 2.3.4 Princípio da Publicidade

Este princípio faz referência à transparência que a Administração deve manter em seus atos para com a sociedade por ela gerida, conforme podemos verificar na CF/88, em seus artigos: 5º, inciso XXXIII e 37, parágrafo 3º, inciso II:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, **ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.** [...]

A lei disciplinará as formas de participação do usuário na Administração direta e indireta, regulando especialmente:

[...] II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII. [Grifo nosso]

O princípio da publicidade encontra sua exceção no artigo 5º, inciso X, da CF/88: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” e inciso XXXIII do mesmo artigo anteriormente transcrito.

Para garantir a publicidade os particulares podem por meio de habeas data conseguir informações que forem negadas sem justificativa e que sejam sobre o requerente, que constem em registros ou banco de dados de entidades governamentais ou de caráter público, além de poder também impetrar ação de mandado de segurança para informações de interesse coletivo, consideradas como direito líquido e certo, quando o responsável for autoridade pública ou agente no exercício de atribuições vindas do Poder Público.

Esse aspecto da publicidade aos atos da Administração é trazido também no artigo 37, §1º, da CF/88, ao tratar dos atos de governo: “A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo, ou de

orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridade ou servidores públicos.”

Dessa forma qualquer cidadão pode se dirigir ao Poder Público para fazer requisições de documentos ou certidões, isso faz com que exista a transparência para informar aos administrados o que está sendo feito pela administração, tornar o que for de interesse público acessível à população.

Há uma correlação entre o princípio da publicidade e o princípio da impessoalidade antes tratado, pois, apesar de ser necessária a publicidade dos atos para a sua eficácia não pode haver propaganda quanto ao governante que fez uma obra ou qualquer benfeitoria, já que ali ele representa o interesse da coletividade que o elegeu e não seu interesse próprio.

### **2.3.5 Princípio da Eficiência**

Esse princípio é bem mais recente em nosso ordenamento sendo incorporado ao artigo 37 de nossa Constituição somente com a EC nº 19 de 1998. Busca na atuação do poder público o aperfeiçoamento nas ações que geram economia e o aumento de benefícios, ou seja, dele deve decorrer a economia tanto nos bens materiais quanto no tempo gasto para concluir os serviços, assim como atender o maior numero possível de usuários de tais serviços, isso deve ser feito mantendo toda a qualidade necessária.

Para haver eficiência existe uma série de requisitos que devem ser cumpridos como o bom atendimento, rapidez, urbanidade, transparência e ausência de burocracia, buscando sempre qualidade no atendimento e nos resultados, com agilidade, organização interna e aproveitamento dos recursos, o administrado tem o direito a receber um serviço eficiente que lhe traga retorno, se tudo isso puder ser alcançado os desperdícios serão evitados. Eficiência significa aliar rapidez e bons resultados trazendo a solução que os administrados buscam acabando de vez com a procrastinação e a desídia.

Existem vários exemplos do princípio da eficiência distribuídos pelo texto da CF/88:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Este artigo também nos remete ao princípio da impessoalidade, aqui não se pode escolher qualquer pessoa indistintamente ou por afinidade e sim o mais capacitado para o exercício das necessidades públicas.

A União, os Estados, e o Distrito Federal manterão escolas de governo para formação e aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos como um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados. (art. 39, §2º da CF).

Outro importante destaque encontra-se no artigo 41, que trata da estabilidade do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, para adquiri-la é necessário ser aprovado no estágio probatório que só ocorrerá após 3 anos de efetivo exercício e na avaliação para a obtenção da estabilidade serão analisados: a assiduidade, a capacidade de iniciativa, a disciplina, a produtividade e a responsabilidade do servidor.

Conforme visto, todos os princípios se entrelaçam em algum ponto, mas aqui no princípio da eficiência podemos ver isso com maior proporção, para fazer uma administração eficiente é necessário englobar todos os outros princípios de forma harmônica e conquistar a satisfação coletiva.

### 3 ASPECTOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, no âmbito doutrinário é visto como um dos graves problemas enfrentados pela sociedade, conforme nos traz Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 13):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assedio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente a sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.<sup>9</sup>

É uma conduta abusiva que atinge o psicológico e atenta contra a dignidade psíquica expondo os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva que se prolonga durante o horário de trabalho. Essa característica da duração é a mais estudada pelos especialistas da área da psicologia, pois isso torna o ambiente de trabalho repulsivo para a vítima.

O assediador costuma ter um perfil psicológico autoritário, motivo pelo qual em regra, não tem nenhuma consideração pelos sentimentos do assediado, sentindo inclusive prazer em expô-lo a situações humilhantes, isso gera uma degradação das condições de trabalho em que a vítima é isolada do grupo, a escolha do agressor pela vítima muitas vezes é feita aleatoriamente, e a pessoa passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, há o rompimento das relações, enquanto isso a vítima vai se desestabilizando cada vez mais, se fragilizando, perdendo sua autoestima sem saber o porquê de tudo.

Após o começo da análise dos aspectos que envolvem o assédio moral, tanto em âmbito privado quanto público, torna-se importante destacar também a forma como esse assédio acontece no ambiente hierárquico da Administração, isso será abordado a seguir.

#### 3.1 A Hierarquia e Disciplina no Serviço Público

A princípio é importante saber a conceituação de hierarquia na Administração Pública: é um principio pelo qual a Administração distribui e escalona as funções de seus órgãos, ordena e revê a atuação de seus agentes, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores públicos de seus quadros.

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

Conforme Minassa (2012, p. 73/74):

Para um regular e perfeito funcionamento da máquina administrativa do Estado, torna-se imprescindível a existência de uma organização sistêmica, escalonar e de dependência entre órgãos e agentes públicos da Administração. A essa relação jurídica de escalonamento vertical subsistente no âmbito dos órgãos e agentes públicos, cognomina-se de relação hierárquica.

A hierarquia, portanto, não decorre de maior ou menor capacidade, mas sim da distribuição feita pela própria administração que pode inclusive se dar por concurso, cada um faz o certame para o cargo que deseja e a partir de sua nomeação estará subordinado a um determinado órgão, de acordo com o cargo escolhido, é o sistema organizacional administrativo que faz as divisões das funções e quando se trata de uma mesma categoria ou quadro todos têm a mesma hierarquia e importância.

Da relação hierarquizada na esfera da Administração Pública derivam alguns efeitos peculiares. Anote-se, preliminarmente, o poder de comando. Tal instituto afigura-se insito aos agentes superiores sobre outros hierarquicamente inferiores. Estes têm o dever de obediência para com aqueles, competindo-lhes executar as tarefas em consonância com as determinações superiores, desde que tais ordens não sejam absurdas e ilícitas, razão pela qual o agente subalterno, aferindo-as, poderá negar-se exercê-las. [...] Embora seja demasiadamente necessário e relevante o escalonamento vertical das atividades dos órgãos e agentes públicos da Administração Pública, há, por outro lado, por força da tal verticalização, situações que proporcionam os mais dramáticos casos de assédio moral no setor público. (MINASSA, 2012, p. 75)

A partir da análise da hierarquia é importante verificar as modalidades de assédio moral que insurgem na administração: chama-se de assédio vertical o que é cometido entre agentes de diferentes níveis hierárquicos; horizontal o que ocorre entre agentes do mesmo nível hierárquico e o misto o que exige pelo menos a presença de três agentes; dois para assediar e um para ser a vítima.

Conforme nos traz Wyzykowski et al (2014, p. 129/130):

[...] quando exercido pelo hierarquicamente superior, com o intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pelo assediante. Por sua vez, vertical ascendente será quando o hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior. Essa violência “de baixo para cima” é comum nos casos de promoção de um colega sem a consulta dos demais, ou quando se duvida da competência do colega para assumir o novo cargo. [...] O assédio horizontal ocorre entre sujeitos do mesmo nível hierárquico, vale destacar, por oportuno que, assim como no vertical, a prática do assédio moral pode ser dirigida a um trabalhador ou mais trabalhadores, tendo que ser, no entanto, um grupo determinável. [...] o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três

sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”.<sup>10</sup>

O assédio moral vertical ou descendente é o mais comum sua principal característica é a manipulação e por se tratar de uma pessoa hierarquicamente superior os danos à saúde e ao psicológico também são bem mais graves, pois a vítima não pode ignorar as ordens dadas por mais que sejam somente para ocupar seu tempo, causando seu desgaste.

Verifica-se que quando o assediador faz parte dos quadros da administração pública o órgão no qual exerce suas funções é responsabilizado pelos danos materiais e morais que ele cause à vítima, porque o Estado possui responsabilidade objetiva, além de ser responsabilidade da Administração Pública resguardar seus agentes, mas o agente responderá perante o Estado em ação regressiva.

É inconcebível permitir que por causa da atitude um agente de grau hierárquico superior toda a administração seja prejudicada, já que ela visa ao interesse público. Por isso a Lei 8112/90, Estatuto dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, já foi inclusive objeto de discussão quanto à inclusão de penalidade disciplinar a quem cometesse assédio moral, considerando para sua prática a coação ou o constrangimento a agente público.

Todas as hipóteses já levantadas por vários projetos que visam à emenda a tal Estatuto possuem cunho subjetivo, ou seja, só depois de concluída a conduta o servidor que se sentir assediado deve relatar o fato que será analisado do ponto de vista jurídico, para somente então ver se pode ou não ser considerado como típico ou se é apenas um fato normal cometido durante o expediente.

O elemento subjetivo é o dolo, se não houve dolo na ação não há como dizer que esteve presente o assédio moral, para provar esse dolo existem três danos que o agressor deve causar em sua ação que são: atingir à dignidade do servidor; criar condições de trabalho humilhantes; tornar o ambiente de trabalho degradante para a vítima. Essas situações são verificadas nos aspectos fáticos das circunstâncias, se efetivam por meio da forma que são executadas seja por tarefas incompatíveis com a natureza do cargo ou função, seja por exigir prazos impossíveis de serem cumpridos, dentre outras.

A disciplina na Administração é de suma importância para sua efetividade e qualidade, porém denota-se que faltam alguns aspectos para que se possa punir disciplinarmente um servidor pelo cometimento do assédio moral, por ser um tipo aberto e

---

<sup>10</sup> WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral Laboral**. São Paulo: LTr, 2014. P. 129/130.



subjetivo em que várias condutas são enquadradas, mas que ao mesmo tempo precisam ser reiteradas, provadas, testemunhadas, etc., isso dificulta, pois muitas vezes as pessoas da mesma repartição que acompanharam tudo simplesmente se omitem.

### **3.2 Assédio Moral e a Ética Pública**

Dois fatores muito importantes para a administração Pública e em especial para esta pesquisa são a moral e a ética no âmbito administrativo, apesar de se completarem elas não se confundem e também não se pode confundir moral com o princípio da moralidade já abordado anteriormente.

O princípio da moralidade trata da relação que há entre a ação do Estado e seu vínculo com a Lei, enquanto que a moral é algo implícito, inerente ao ser humano, vem de sua consciência, faz com que as pessoas distingam o bem do mal, o certo do errado, e existe desde os primórdios da humanidade.

A moral faz com que os seres humanos, que por serem racionais, pensem no que é correto e justo, antes de agir. Já ética é algo externo, não está inclusa no caráter de cada um, mas sim vem do respeito a uma norma é uma espécie de legislação que regula o comportamento, é vinculada, não é algo espontâneo, as pessoas agem com ética, pois se assim não for haverá uma sanção.

Fato é que para os agentes da administração torna-se indissociável a moral e a ética, uma completa a outra formando seu interrelacionamneto, e quando por hierarquia se vale de sua posição para humilhar, isolar ou cometer qualquer ato que se enquadre como assédio moral sobre seus subordinados, viola de forma inegável a moralidade e a ética administrativa.

Os servidores possuem um código de ética específico, o decreto 1.171/94, que logo em seus primeiros incisos traz:

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

Quando tratamos da ética ligada ao serviço público fazemos um vínculo direto com a conduta dos servidores que ocupam cargos públicos, pois devem agir conforme padrão ético,

respeitando valores morais e outros princípios necessários para a efetividade do interesse público, o servidor público deve assumir esse compromisso. A improbidade traz consigo o significado da desonestidade, falta de probidade e de integridade, que ocorre quando os servidores passam a agir em desacordo com a lei e com a ética.

A Administração Pública caracteriza o assédio moral como um ato de improbidade administrativa que atenta contra vários princípios constitucionalmente consagrados, o agressor se condenado pode pagar multa de até 100 vezes o valor de sua remuneração, sanção disciplinar contida na Lei 8.112/90 (atentar contra os princípios da Administração Pública), além de poder perder seu cargo.

### **3.3 Assédio Moral e a Ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

O princípio da dignidade da pessoa humana tem sua origem na Grécia antiga, já a ideia de valorizar cada ser como único surgiu com o cristianismo, saber que cada pessoa possui um valor foi fundamental para a evolução humana porque despertou o interesse de que cada um protegesse seus direitos de forma individual e posteriormente de forma coletiva. O princípio em tela é tão amplo e tão importante que se confunde com a própria vida e com próprio Estado de Direitos.

A realização pessoal indubitavelmente está vinculada à atividade laboral que realizamos, o trabalho enobrece e traz grandes conquistas não só materiais mais também de cunho pessoal, como as relações interpessoais que se formam.

A Constituição Federal de 1988, conhecida por ser uma Constituição Cidadã, além de elencar direitos básicos em seu artigo 5º, foi além trazendo em seu bojo o princípio da dignidade da pessoa humana que é entendido como um princípio supremo do Estado Democrático de Direito, está consagrado no artigo 1º da CF/88 como um dos fundamentos da República, com isso mais que direito à vida, liberdade, igualdade, propriedade, as pessoas têm direito a uma vida com dignidade, sendo um direito irrenunciável e imprescritível.

Wyzykowski et al (2014, p. 22), leciona sobre tal princípio:

Nesse caminho, a prestigiada posição alcançada pela dignidade da pessoa humana nos termos e na forma proposta pela Constituição Federal, irradia sua eficácia a todo o ordenamento jurídico pátrio, demonstrando, especialmente no que concerne às relações privadas, a alteração de seu enfoque ao desprestigiar a autonomia e o

patrimônio em nome do reconhecimento da necessidade de proteção do homem, visto em sua essência.<sup>11</sup>

Xerez (2015, p. 32), faz ainda apontamentos importantes sobre tal princípio não só na relação de trabalho, mas para a vida digna:

A proteção à dignidade da pessoa humana corresponde ao valor máximo a ser concretizado pelo Direito. A dignidade da pessoa humana significa que cada ser humano tem valor intrínseco, sendo vedada sua transformação em instrumento para consecução de fins contrários à sua vontade. É elemento inerente a cada ser humano, do qual resulta que todos merecem igual respeito, promoção e proteção. [...] Quatro princípios jurídicos norteiam a interpretação do conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana, quais sejam: a igualdade; integridade física e moral-psicológica; liberdade e solidariedade.<sup>12</sup>

Quando tratamos de relação de trabalho esse princípio deve ser observado para que se evite o assédio moral, assédio sexual, discriminação, além de garantir as condições mínimas de trabalho, dentre outros direitos que visam a assegurar uma existência digna que é mais que o aspecto patrimonial que permeia essa relação.

Minassa (2012, p. 133), faz um paralelo entre assédio moral e a dignidade da pessoa humana:

O assédio moral é um processo paulatino e iníquo, no qual gradativamente a identidade do ser humano é aviltada. Em consonância com o exposto anteriormente, o princípio da dignidade da pessoa humana é elemento fundante da República Federativa Brasileira, servindo como alicerce a todos os demais. Destarte, abarca em seu âmago, em última análise, o respeito que há de merecer todo o ser humano, na mais profunda de sua concepção material e moral, e alcança o acesso de todos não apenas às chamadas liberdades formais, mas, sobremaneira, às liberdades reais.

É necessário o respeito mútuo e é essa dualidade que tem que existir, independente da hierarquia tem que se respeitar o direito à personalidade de cada servidor que integra o quadro de funcionários, as ordens e submissões humilhantes pelas quais passa o assediado ferem o princípio da dignidade da pessoa humana.

Wyzykowski et al (2014, p. 106), faz um compilado importante dos direitos assegurados pela CF/88 com base no princípio da dignidade da pessoa humana:

Ao colocar como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º), ao assegurar a saúde como direito fundamental social de todos (arts. 6º e 196), e ao estabelecer que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193), o constituinte de 1988 reconheceu a superioridade desses princípios e a proeminência do ser humano trabalhador.

<sup>11</sup> WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral Laboral**. São Paulo: LTr, 2014. p. 22.

<sup>12</sup> XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica do Empregado em Face de Assédio Moral**. São Paulo: LTr, 2015, p. 32

Cada pessoa possui um valor único e isso se constitui em direito fundamental, mas quando quem quer que seja se encontra em um ambiente de trabalho aviltante, marcado por humilhações e menosprezo, seu maior bem é atingido, qual seja: sua dignidade, esses atos de maldade do agressor muitas vezes sem motivo específico trazem à vítima prejuízos a sua personalidade e a sua honra.

O assédio moral fere a dignidade, a auto-estima e o respeito ao trabalhador, o direito à dignidade do obreiro em tratá-lo da mesma forma e consideração que seu superior merece. Trata-se de princípio-base da humanização do trabalho que garante a proteção do trabalhador tanto na empresa como fora dela, compreendendo inclusive sua família.<sup>13</sup>

Somente quando se assume que o assédio moral existe no ambiente de trabalho do Estado é possível tomar providências para coibi-lo, pois, é um mal que atinge a saúde-psíquica do trabalhador, e sua proliferação deve ser extinta desse meio, seja em âmbito público ou privado.

---

<sup>13</sup> GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004. p. 32.

#### 4 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Como visto no começo desta pesquisa, a Administração Pública pode ser entendida como a própria atividade exercida pelo Estado, através de seus órgãos e agentes, com o objetivo de atingir o interesse público e satisfazer as necessidades e anseios da população, mas ao tratarmos do tema em tela, assédio moral na Administração Pública, a ênfase se faz necessária para delimitar o agente público, aquele que sofre e também pratica a ação.

Como dito também, torna-se grave tal conduta, pois ofende diretamente aos princípios e fundamentos do Estado Democrático de Direito mais profundamente à Dignidade da Pessoa Humana, trazendo a submissão, tolhendo à liberdade e escarnecendo com o valor social do trabalho, protegidos constitucionalmente não só em âmbito privado, mas também no ambiente de trabalho da Administração.

Ao contrário do que muitos pensam, o setor público não se encontra livre das práticas abusivas do assedio moral. Pelo contrário elas existem de forma visível e marcante. A diferença é que na administração pública muitas vezes o assedio moral é cometido não só por uma pessoa ou um superior hierárquico, mas por um grupo de pessoas que, por vezes, por serem servidores estáveis no cargo se veem no direito de aproveitar e debochar de quem está chegando à repartição.

Nestes termos, Silva (2015, p. 70)

No setor público, o assédio moral pode durar vários anos, várias dezenas de anos por vezes, visto que, em princípio, as pessoas estão protegidas e não podem ser despedidas salvo no caso de uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e conduzem resultados dramáticos não só sobre a saúde, mas também sobre a personalidade das vítimas.

Isso ocorre porque no serviço público, mesmo sendo o superior hierárquico, não se pode demitir o servidor por qualquer razão ou a qualquer momento, já que foi nomeado após passar em concurso público, então a maneira encontrada é o assedio moral, humilhando-o e sobrecarregando-o.

Outro motivo são as funções de confiança ou cargos em comissão “ad nutum”, nesses tipos de “cargo de chefia” o servidor é escolhido não por seus conhecimentos e capacidades, mas por suas relações de amizade e afinidade, e sem a menor qualificação torna-se responsável por um setor inteiro, o que acaba tornando-o demasiadamente arbitrário, autoritário e desmedido, transformando-se em um opressor, tendo em vista que possui as tais amizades que lhe garantem seu posto independentemente de sua eficiência.

#### 4.1 Características e Definição

O Assédio moral tem a base de seu entendimento na área da psicologia e da sociologia, mas já há bastante tempo vem chamando a atenção na área jurídica, já que é aqui que se efetiva.

Algumas condutas que nos fazem reconhecer a presença do assédio moral: quando há isolamento da vítima; exigência de trabalho mais rigoroso e muitas vezes desnecessário apenas para maltratar a vítima; ignorar a existência da vítima, excluindo-a das conversas, reuniões, etc.; uso de palavras ofensivas algumas vezes em razão do sexo do agredido; insinuações quanto à sexualidade e até mesmo controle do tempo de uso dos banheiros e de intervalos de café, etc. Afeta o psicológico, pois se prolonga no tempo de forma repetitiva e por não haver nenhum motivo para a perseguição é que a vítima torna-se mais impotente perante a situação.

Nessas situações não é importante qual o procedimento utilizado pelo agressor para cometer o assédio, pois diversas são as suas formas, o que importa é sua característica forte e marcante de agressividade com intuito de humilhar e inferiorizar, gratuitamente.

Por tratar-se de um dano causado ao psicológico existe essa particularidade da repetição na rotina da vítima, se for algo esporádico não será considerado como assédio moral, pois é certo que nem todos se socializam bem a todo o momento no ambiente de trabalho, esse tipo de situação pode até gerar um dano moral, mas não gera a conduta do assédio. O lapso temporal prolongado é importante justamente, pois é ele que afeta a capacidade psicoemocional, a continuidade pode causar danos irreversíveis trazendo um real impacto na vida do assediado devido à perseguição sofrida.

A palavra assédio comporta variada gama de significados quanto à sua etimologia, sendo assim depende do contexto em que é utilizada, para o dicionário Aurélio, assédio significa, importunar com perguntas, propostas, etc.

Freitas et al (2013, p. 25), nos trazem o conceito e o momento histórico dos termos utilizados no assédio moral:

Ao longo dos anos de 1980, essas pesquisas foram amplamente divulgadas no meio acadêmico e, Leymann lança o livro em que utiliza os termos mobbing e psicoterror [...] Segundo o autor, o mobbing diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe [...] não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de

mau gosto, o que dificulta a sua configuração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional.<sup>14</sup>

Nos ensinamentos de Minassa (2012, p. 115), podemos encontrar a definição de assédio moral:

Entende-se por assédio moral um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante o desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos presentes no seu percurso até ao topo.<sup>15</sup>

O clima gerado para o assediado é tão tenso e destrutivo que por não poder ser exonerado, já que se trata de servidor público, ele se vê obrigado a pedir licença para tratamento de saúde, sua remoção ou até mesmo uma aposentadoria antecipada tamanha a pressão sofrida pela exclusão, degradação e constrangimentos, muitas vezes o servidor chega a se considerar a causa do problema julgando inclusive que sua presença traz prejuízos ao órgão, e quando exausto por tal situação pode vir até a pedir sua exoneração.

Silva (2015, p. 21), também esclarece sobre a legislação acerca do assédio moral, trazendo importantes apontamentos:

Ainda não se constatou previsão específica sobre o fenômeno do assédio moral em nosso ordenamento pátrio. Deste modo, impende destacar em âmbito nacional a doutrina e jurisprudência que, por meio de análises e discussões, acabaram por definir um conceito para o assédio moral que é latente nos sistemas organizacionais de trabalho, tendo relevância inclusive no âmbito público. [...] <sup>16</sup>

Em sua obra Minassa (2012, p. 119), traz a definição jurídica mais utilizada para o termo em questão que se encontra no parágrafo único da Lei 13.288/2002:

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.

<sup>14</sup> FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, José Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p. 25

<sup>15</sup> MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira**. Leme – São Paulo: Habermann, 2012. p. 115.

<sup>16</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública: um Livro em prol da Extinção dessa Praga**. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

Como dito anteriormente o assédio moral no ambiente de trabalho é entendido como uma violência psicológica, humilhação, terrorismo psicológico no período de trabalho, baseado em uma relação de tirania. É visto também como uma espécie de discriminação, pois a priori seu fim é o da exclusão de uma pessoa no ambiente de trabalho gerada por uma desigualdade proposital e sem nenhum determinante específico.

#### 4.2 Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual

Infelizmente a prática de assédio sexual não é recente em nosso país, a mulher ainda é a maior vítima desse tipo de ação e desde que se inseriu no mercado de trabalho essa prática tornou-se maior. Apesar de não tratarmos de questão de gênero, pois é fato que tal conduta pode se dar entre homens ou entre mulheres ou entre ambos, mas muitos ainda não respeitam a capacidade de trabalho da mulher e a tratam como inferior cometendo certos abusos.

Vejamos o conceito fornecido por Silva (2015, p. 38), sobre o assédio sexual:

O assédio sexual significa molestar alguém com propostas, insinuações ou atos de caráter libidinoso, contra a vontade da vítima, prevalecendo-se da relação de autoridade e/ou ascendência sobre a vítima. O assédio sexual pode caracterizar-se por qualquer conduta de natureza sexual (física ou verbal) ou pedido de favores sexuais. Além das condições expostas, a caracterização do assédio sexual depende do desprezo ou repulsa da vítima, ou seja, o assédio sexual não resta configurado caso o (a) assediado (a) não ofereça algum tipo de resistência ou negação.<sup>17</sup>

Podemos verificar que o assédio sexual pode acontecer por diversas formas: e-mail, cartinhas, bilhetes, “cantadas”, convites indecentes, enfim, o que importa para caracterizá-lo é a falta de desejo da vítima, o nojo ou repulsa que a vítima sente ou esboça, já que não há que se falar em assédio sexual quando o assediado corresponde ou sente prazer com as “cantadas” e propostas.

Na visão de Garcia e Tolfo (2011, p. 48):

Constata-se que o assédio moral traz em seu conteúdo a ideia de cerco, e em casos de assédio sexual não é diferente. Porém, ao adotar como base a categorização dos comportamentos hostis de assédio moral, considerou-se o assédio sexual como uma subcategoria de assédio moral, pois ao atentar contra a liberdade sexual do indivíduo, também atinge a dignidade psíquica do mesmo, o que configura assédio moral.

Assim como no assédio moral há também no assédio sexual modalidades, pode ocorrer por chantagem quando se trata de um superior hierárquico que oprime e coage o

<sup>17</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública**: um Livro em prol da Extinção dessa Praga. São Paulo: LTr, 2015. p. 38.



servidor a ceder a seus pedidos sob pena de advertência, suspensão dentre outros meios e o assédio por intimidação, nesse o assediador é mais hostil com palavras, gestos ou mesmo ações obscenas que importunam o assediado que acaba nem conseguindo fazer seu serviço corretamente.

Sobre as duas modalidades existentes de assédio sexual, nos traz Pamplona (2001, p.47):

A despeito de existirem duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem (*quid pro quo*), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna, e que se encontra positivado no sistema pátrio. A outra espécie, *assédio sexual ambiental*, constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento *poder* (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima.<sup>18</sup>

O assédio sexual foi tipificado pela Lei nº 10.224/01 que acrescentou ao artigo 216 - A, porém por ser o mais comum somente uma modalidade foi tipificada; o que ocorre por chantagem de superior hierárquico:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.  
[...]  
§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Apesar de só existir a codificação do assédio na modalidade de abuso hierárquico é muito comum, principalmente nos quadros da Administração que o assédio sexual ocorra entre servidores do mesmo nível, às vezes um servidor mais antigo no órgão sente-se mais seguro para praticar esse tipo de conduta com quem acabou de ingressar, fazendo piadas de conotação sexual, insinuações e chega até a extrapolar o ambiente de trabalho.

Ao contrário do que muitos pensam o assédio sexual não ocorre apenas de uma pessoa do sexo masculino para uma do sexo feminino, é comum mulheres assediando homens ou mesmo homens assediando outros homens, essa prática tem se tornado cada vez mais recorrente, de qualquer forma que ocorra sempre será considerado assédio se a outra pessoa não demonstrar interesse na relação e ainda assim houver a insistência reiterada.

Após o estudo e a consequente definição do que entende tanto a doutrina quanto a lei por assédio sexual, cabe trazer a distinção entre assédio moral e assédio sexual, conforme Silva:

<sup>18</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001, p. 47.

O assédio sexual está vinculado à moral sexual, enquanto o assédio moral pode se iniciar com o assédio sexual e, diante de uma recusa da vítima, tornar-se assédio moral com outras condutas abusivas contra a vítima. Assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou de benefícios. [...] a diferença reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. (SILVA, p. 40)

A distinção é facilmente perceptível, pois o assédio moral fere a dignidade e a personalidade do trabalhador através de humilhações e desprezo repetitivos e prolongados no decorrer da jornada de trabalho, enquanto o assédio sexual tem conotação diretamente relacionada com relação sexual, inclusive podendo receber propostas de ganhos em espécie ou promoções no setor público para realizar as fantasias do assediador e pode extrapolar o ambiente de trabalho.

Quanto à transformação do assédio sexual em assédio moral, nos traz Minassa (2012,p. 128) :

Todavia, impende salientar que a possibilidade de o assédio sexual, principalmente na forma tentada, transmutar-se para o assédio moral é plenamente factível. Basta que a tentativa de assédio sexual não frutifique, para que o agressor passe a proceder de forma caracterizante de assédio moral, mantendo, as mesmas condutas ameaçadoras mencionadas.

Apesar de se serem fatos distintos, há relação entre assédio moral e assédio sexual podendo-se inclusive considerar este como uma subespécie daquele, já que por vezes o assédio moral surge após a tentativa frustrada de assédio sexual, as duas condutas buscam constranger a vítima e afetar à sua dignidade.

#### **4.2.2 Causas**

Muitos são os estudos sobre o tema aqui abordado, porém ainda não se chegou a uma conclusão concreta do que leva ao assedio moral, ou pelo menos não se encontrou uma única causa.

Os estudiosos apontam várias questões que podem influenciar na escolha da vítima, um dos fatores pode ser a própria estrutura organizacional da Administração, quando o próprio órgão determina quem vai exercer cada função ou nomeia alguém para a chefia, causando um desconforto e pode dar poderes a quem não está capacitado tornando-o arbitrário ao mesmo tempo em que atribui muitas atividades a somente uma parte dos servidores.

Freitas et al (2013, p. 37), demonstram a questão organizacional do ponto de vista influenciador desse mal:

O que chamamos de qualidade de vida no ambiente de trabalho não é um mero conceito, mas algo que respeito às condições objetivas e subjetivas próprias do cotidiano de políticas e práticas organizacionais, fornecidas ou negligenciadas pelo aparato normativo, estrutural e cultural que preside as decisões nas organizações. Toda decisão ou omissão tem impactos em maior ou menor grau, e todos os líderes sabem disso. [...] Entendemos que é preciso ter em mente que o assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional.

Por mais que saibamos que a finalidade da Administração é o bem Público e o interesse social, fato é que se não gerir e balancear seus gatos com servidores e serviços prestados com o que arrecada tornar-se-á fadada ao fracasso, com isso por economia, acumula atribuições a um mesmo agente, e incita a competitividade para melhorar o atendimento e os resultados.

A nova gestão pública voltada para a gestão estratégica em que os meios não são importantes contanto que os fins sejam atingidos gera um mal estar entre servidores do mesmo órgão cada vez querendo demonstrar maior efetividade em busca de promoção, otimizando o serviço e adquirindo maior responsabilidade que muitas vezes não está preparado para assumir, esse tipo de gestão traz maior autonomia, porém acaba contribuindo com assédio, pois proporciona poder de mando a quem não possui capacidade e a hierarquia reprime e pressiona para que as metas sejam cumpridas não importando de qual forma. Essa pressão exercida para alcançar as metas pode vir das mais diversas formas, com acúmulo de serviços, zombando demonstrando a incapacidade do outro, fazendo comentários para os demais funcionários sobre sua incapacidade laboral, etc.

Nas lições de Garcia e Tolfo (2011. p. 44), alguns requisitos são levados em conta na hora de cometer o assédio moral, porém uma serie de fatores ainda desconhecidos e sem vínculos concretos também são utilizados:

[...] o assédio se efetiva em uma rede de relações sociais que pode produzir comportamentos agressivos nas mais diferentes pessoas e grupos, independente de suas estruturas psíquicas particulares, o assedio moral é uma prática de violência psicológica no trabalho, definida por condicionantes individuais, grupais, organizacionais e sociais.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach. TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: Culpa e Vergonha**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 44.

Tudo isso afeta a relação de trabalho de forma negativa ao invés de resolver o problema da efetividade gera o constrangimento, a pessoa perde a vontade de retornar ao serviço, pois lá se sente desprestigiada e acaba por pedir sua transferência ou licença médica.

A falta de punição para quem comete o assédio moral é algo que influencia o aumento em sua prática, existem projetos para inserir de forma expressa uma punição em Lei Federal para que possa de fato ser considerada conduta punível, mas como isso ainda não ocorreu acaba havendo a impunidade.

Outra causa do assédio moral continuar rondando os servidores da Administração é o silêncio, a vítima se silencia e prefere se excluir a aceitar denunciar um colega ou um superior, por isso, tudo que acontece nos órgãos fica em segredo escondido no silêncio e na dor do assediado sem que se tenha como aplicar uma sanção e diminuir esse mal.

#### **4.2.3 Pólo Ativo (agressor) e Pólo Passivo (agredido)**

Como nesta pesquisa o interesse maior é tratar do assédio moral na Administração Pública, os atores aqui envolvidos e de maior relevância são os agentes públicos, os superiores hierárquicos e o Estado.

O normal funcionamento do sistema hierárquico prende-se, inegavelmente, à configuração da disciplina que deve existir entre órgãos, bem como entre os agentes públicos no âmbito da Administração. Daí assentar-se que a disciplina funcional procede do sistema hierárquico. Por conseguinte, se aos agentes públicos superiores é conferido o poder de fiscalizar as atividades dos agentes subalternos, emana daí o efeito de poderem aqueles exigir que a conduta destes seja consubstanciada aos preceitos legais, sob pena de serem os infratores passíveis das respectivas sanções. (MINASSA)

Nas lições de Minassa (2012, p. 144):

Esse fenômeno se caracteriza por atos perversos, sutis repetitivos, regados de cinismo, perpetrados por um superior contra um ou mais subalternos, com o fito de desestabilizá-los física e psiquicamente durante a jornada de trabalho. Assim, aquele expõe este a situações humilhantes, vexatórias, ridículas e inquietantes.

O mais difícil ao traçarmos um perfil para o agredido e para o agressor um fato deve ser aclarado: não existem perfis predeterminados em que de um lado há o agressor com poderes, malvado e arbitrário e do outro lado a pobre vítima inferior que é humilhada. O assédio existe sim, porém não há como traçar essa linha rígida entre agressor e vítima por ser ele um fenômeno sutil que se desencadeia na rotina, no dia a dia, tudo também depende do ambiente e das atitudes do outro.

Existem várias espécies de assédio moral que podem ocorrer no âmbito da Administração, porém, apesar de vários estudos sobre o tema até hoje não se pôde ter um perfil exato do agressor e da vítima. Embora não exista um perfil único passemos a analisar pontos em comum que foram observados tanto no agressor quanto na vítima.

Das lições de Ávila (2015, p. 42), tiramos as características do agressor:

O agressor é classificado pela Vitimologia como um sujeito perverso [...] Perversos narcisistas são pessoas que fazem o mal por não encontrarem outro modo de existência. São considerados psicóticos sem sintomas, que buscam seu equilíbrio descarregando em outro a dor e as contradições internas que tentam mascarar. O perverso narcisista é aquele sujeito egocêntrico, que possui um sentimento de grandeza exacerbado.

No mesmo sentido completam Garcia e Tolfo (2011, p. 45):

Inicialmente, estabeleceu um paralelo da figura do assediador com a perversão narcísica, a noção de perversidade implica uma estratégia de utilização, e depois de destruição do outro, sem sentimento de culpa. O narcisista possui características peculiares, como: se achar importante, ter fantasias de poder e sucesso ilimitado, acreditar ser especial e singular, ter excessiva necessidade de ser admirado, explorar o outro nas relações interpessoais, não ter empatia, invejar o outro e comportar-se de forma arrogante.

Não há um entendimento enrijecido acerca dos perfis aqui trazidos como explicam Garcia e Tolfo:

“Não há como especificar um perfil do assediador, pois o mesmo pode ser uma “pessoa normal” que evoluiu na condição de perseguidor devido à própria circunstância do trabalho atual, somada à crise ética social ou por algum outro motivo, o que invalida a ideia da existência de uma disposição psicológica”. (p. 45, 2011)

A característica mais comum que se verifica é o narcisismo e a inveja, o agressor pode surgir de uma hora para outra, isso vai depender de com quem está convivendo e do cargo que ocupa muitas vezes sua inveja desperta a ira, o desejo de vingança de destruir tudo o que o outro é ou possui.

Com isso, pelos estudos e pesquisas desenvolvidos até aqui qualquer um pode tornar-se um assediador, não é algo implícito que já nasça com a pessoa, muitas vezes por uma promoção ou uma inveja repentina alguém comum que nunca tinha demonstrado qualquer comportamento autoritário torna-se um assediador.

Quanto ao perfil da vítima, conforme os estudos feitos por psicólogos temos que é muito difícil também delimitar algumas características que transformem determinados tipos em vítimas.

Nos apontamentos de Ávila (2015, p. 47):

[...], com efeito, no estágio em que se encontram as investigações acerca do assédio moral, pode-se afirmar que a vítima pode ser qualquer pessoa e que não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar uma vítima de assédio moral. Todavia, a vítima tem sido descrita pelos estudiosos do assunto como aquela pessoa que foi escolhida pelo agressor por ter valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar. Como o assediador é ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstra possuir em abundância. A vítima é normalmente dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam.

Garcia e Tolfo trazem algumas características físicas e pessoais que podem desencadear o ódio e o desejo de assédio no agressor (2011, p. 44):

[...] do mesmo modo que o assediador, não há um perfil definido para o assediado. Existem contextos profissionais e tendências de perfis indicadores nos quais a ocorrência de assédio moral é mais comum. Dentre os conjuntos de contextos e perfis, destacam-se pessoas atípicas (sexo e cor); pessoas demasiadamente competentes ou que ocupam espaço relevante na organização; pessoas que resistem à padronização; os protegidos (idade superior a cinquenta anos e mulheres grávidas); funcionários menos produtivos e pessoas temporariamente fragilizadas.

Ficou demonstrado que não há um estereótipo definido nem para o agressor nem para a vítima, a qualquer momento algum fator pode transformar uma pessoa qualquer em vítima ou em agressor, parece que a única característica mais evidente que os diferencia é a inveja que o agressor possui, mesmo que esteja reprimida, e a competência ou alegria da vítima que incomoda a quem não a possui e por isso surge o desejo de destruição e a vontade de causar a depressão e por não haver relação patronal na Administração, alguns servidores sentem-se à vontade para cometer o assédio moral.

#### **4.3 Natureza Jurídica**

Quando tratamos da natureza jurídica do assédio moral, a questão a ser abordada é: se devemos observá-lo do ponto de vista da indenização por dano moral ou se devemos considerá-lo como uma discriminação. O assédio moral era visto apenas no aspecto da responsabilidade civil gerando a indenização, recentemente houve a tipificação do assédio sexual, que futuramente será aqui também abordado, porém ainda não há uma tipificação para o assédio moral com uma sanção expressa.

Voltemos a analisar o conceito de assédio moral, desta vez na visão de Silva (2015, p. 21):

Assediar significa estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. O adjetivo “moral” situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio, às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado. O adjetivo “moral” serve

ainda para diferenciar, que só terá lugar naquelas hipóteses em que a conduta do assediador gere em sua vítima um sentimento profundo de estresse, depressão ou trauma que requeiram tratamento psiquiátrico.<sup>20</sup>

De tudo que já foi dito até aqui sobre o conceito, as definições e as características do assédio moral é possível inferir que sua finalidade é a exclusão da pessoa no ambiente de trabalho, fazendo com que ela passe vários constrangimentos, humilhações a ponto de pedir licença para tratamento da própria saúde ou pedir transferência.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) considera tanto o assédio moral quanto o assédio sexual formas de discriminação sem prejuízo de outras sanções cabíveis em Lei. É importante salientar que algumas pessoas devem receber tratamento diferenciado por sua condição, é o caso das gestantes ou mesmo dos deficientes, o que se ressalta é que para não haver discriminação devem-se tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, os princípios da proporcionalidade e razoabilidade existem na Administração para regular esse tipo de situação.

Para essa pesquisa entende-se que o assédio moral deve ser estudado do ponto de vista discriminatório que viola direitos fundamentais e traz prejuízo irreparável à personalidade do assediado, para o trabalho digno é necessário o respeito à saúde, à honra, à imagem e à intimidade da vítima, caso isso não ocorra adentra-se à seara da responsabilidade civil.

No caso do assédio que é praticado no serviço público há ainda o desrespeito aos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade, a indenização gerada pelo dano causado pelo assédio é apenas o resultado da conduta que viola os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Como vimos na Administração Pública o assédio moral é visto como falta disciplinar que gera improbidade. O assédio é um terror psicológico cujo objetivo é fazer vítimas das mais diversificadas e por razões que nem sempre podem ser explicadas, quando ocorre em órgão público, a jurisdição é da Justiça comum. O gestor público ou superior hierárquico tem o dever de zelar pelo ambiente de trabalho, devendo também coibir e punir casos de assédio moral da melhor forma possível, certo é que ninguém deve compactuar com este tipo de situação, seja ela considerada discriminação, preconceito ou improbidade, de qualquer forma tem que ser abolida.

---

<sup>20</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública: um Livro em prol da Extinção dessa Praga**. São Paulo: LTr, 2015. p. 21

#### 4.4 Consequências Legais

No Brasil, ao contrário do que vimos quando tratamos do assédio sexual que já foi tipificado, o assédio moral ainda não possui tipificação expressa nem limites definidos como crime no Código Penal, mas existem projetos de leis e a comutação de improbidade no âmbito público, mas isso não significa que aquele que é assediado ficará sem nenhum amparo, há ainda alguns doutrinadores que verificam ser possível por analogia enquadrar o assédio moral no mesmo artigo do assédio sexual, 216 – A do CP, ou ainda nos artigos 146 (Constrangimento ilegal), 147 (ameaça), 197 (atentado contra a liberdade de trabalho).

Conforme Àvila (2015, p. 86):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, à prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho. Ademais, encontra tutela constitucional o direito ao meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho. Constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, com amparo no preceito constitucional do artigo 225, caput.

Existem no Código Civil alguns artigos que servem de amparo ao assediado, apesar de não culminar sanção quanto à liberdade, há a indenização, tendo por meio a responsabilidade objetiva do Estado quanto a seus agentes, como por exemplo, nos artigos 186 e 187 entre outros:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.<sup>21</sup>

Para a responsabilização do agente assediador é necessário primeiro que o Estado responda objetivamente, pois cabe a ele a responsabilidade pelo que seus agentes causem, podendo depois haver ação regressiva, conforme Silva (2015, p. 66):

Na busca de um fundamento para a responsabilidade objetiva, os juristas, conceberam a teoria do risco. Risco é perigo, é probabilidade de dano, importando isso, dizer que aquele que exerce uma atividade perigosa deve-lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente. A doutrina do risco pode ser, então, assim resumida: todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou, independentemente de ter ou não agido com culpa. Para a configuração da

---

<sup>21</sup> BRASIL. **Vade Mecum**- I. Pinto, Antonio Luiz de Toledo. II. Windt, Márcia Cristina Vaz dos Santos. III. Céspedes, Livia.-7.ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2016. p. 936.



responsabilidade objetiva do Estado não se exige culpa ou dolo, mas apenas uma relação de causa e efeito entre o ato praticado pelo agente e o dano sofrido por terceiro.

Ainda com base na responsabilidade objetiva do Estado nos traz Minassa (2012, p. 168/169):

Ocorrendo o processo sutil, repetitivo e perverso de perseguição no ambiente de trabalho, de modo a causar-lhe graves danos físicos e psíquicos, portanto, caracterizadores do assédio moral, tem-se por legítima a responsabilização civil do Estado, fundada na teoria da responsabilidade objetiva, razão pela qual não comportará à vítima o encargo de comprovar a culpa ou dolo do fato ilícito e danoso perpetrado pelo agente público agressor. O ponto marcante da responsabilidade objetiva é a desnecessidade de a vítima da conduta ilícita praticada pelo agente público provar a existência da culpa do agente público ou do serviço. [...] Ora se determinado agente público, no uso de suas atribuições, incorre à prática de assédio moral com o objetivo de destruir a honra, a dignidade e a personalidade de um ou mais agentes subalternos, comete fato administrativo de cunho ilícito, assim considerado como conduta abusiva.

A Lei 8.112/90 traz como penalidades para quem comete o assédio moral a advertência, suspensão ou demissão do serviço público, para a aplicação de cada uma delas serão levadas em conta a natureza, a gravidade da infração além dos danos que ela cause ao servidor e ao serviço público. Além disso, os estados e os municípios possuem leis próprias para coibir a prática do assédio moral.

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexo causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor. (FREITAS et al, p.77)

Conforme visto a CF/88 proporciona status de fundamento à dignidade da pessoa humana, além de em seu artigo 170 tratar da ordem econômica em que deve haver a valorização do trabalho humano tendo por fim assegurar a todos a existência digna. Além disso, existe o projeto de acrescentar ao artigo 146-A no CP para tratar do assédio moral com pena de detenção de três meses a um ano, além de multa. Os estados e os municípios são livres para legislar sobre a tipificação do assédio moral em seus quadros sendo que já existe em quase todos os estados essa tipificação ficando uma lacuna apenas no que tange à legislação federal.

## 4.5 Precedentes jurisprudenciais

Algumas sentenças e acórdãos da justiça brasileira já têm demonstrado a importância e preocupação em tratar do tema assédio moral, na maior parte das vezes o direito da vítima é reconhecido, porém ainda há algumas dificuldades para prová-lo, como visto quando tratamos da Administração Pública a competência é da justiça comum, e embora seja mais comum encontrar precedentes no âmbito da Justiça do Trabalho, há precedentes também envolvendo o Assédio Moral na Administração Pública, cabe salientar que quando falamos de ganhar o pleito ainda significa apenas o ganho da indenização, ensejada pelo desgaste moral, já que não há tipificação no Código Penal.

Vejamos algumas decisões:

### **PODER JUDICIÁRIO**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

**VOTO Nº 4494**

**APELAÇÃO Nº 0001752-11.2013.8.26.0597**

**SERVIDORA PÚBLICA - DANO MORAL - AÇÃO INDENIZATÓRIA POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** - Inexistência de legislação específica a respeito - Fatos narrados no caso concreto que atendem aos requisitos e conceituação pela doutrina -Ratificação da sentença (artigo 252 do Regimento Interno/2009) com acréscimo de fundamentação – Rejeita-se a arguição de litigância de má-fé contra a Prefeitura e nega-se provimento às apelações de ambas as partes.

1. Trata-se de ação indenizatória por assédio moral, pelo procedimento ordinário, movida por MARLEI APARECIDA PICASSO RONZONI, servidora pública municipal, em face da PREFEITURA MUNICIPAL DE SERTÃOZINHO, estimando o valor da indenização em até 500 salários mínimos vigentes à época do ajuizamento (fevereiro/2013), ou seja, R\$339.000,00, com correção monetária, juros legais de mora e verbas sucumbenciais.

Alega na petição inicial, em suma, que é servidora desde o ano de 1992 e, readaptada após 3 cirurgias na mão direita, exercia o cargo de inspetora de alunos. Contudo, a diretora da EMEIF Professora Annita Bartolletti Rodrigues vinha-lhe ordenando serviços (de faxina e, posteriormente, de escriturária) fora de sua atribuição e incompatíveis com sua condição física. Narra situações vexatórias ocorridas em diversas datas entre outubro/2012 e janeiro/2013 envolvendo a autora, a diretora e outros servidores. Em uma dessas ocasiões a diretora teria afirmado, em reunião com a autora e outros dois funcionários, que o serviço de limpeza e organização “não iria aleijar ninguém” (fls. 4). Registrou boletins de ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher, bem como representação ao Prefeito sobre o primeiro fato narrado, já que a Secretaria de Educação e Cultura seria omissa a respeito do “tratamento hostil e inadequado ofertado pela diretora aos funcionários [...]” (fls. 4). Após a imposição de trabalhar como escriturária, a autora relatou os fatos ao Diretor de Recursos Humanos e Treinamento da Prefeitura, que imediatamente requereu nova perícia médica, estando afastada por determinação médica.

A antecipação da tutela para permanência nas atividades de inspetora, inicialmente indeferida, foi posteriormente deferida (fls. 97 e verso). Dessa decisão a Municipalidade interpôs o agravo retido de fls. 109-111, respondido a fls. 155-160.

A sentença, cujo relatório é adotado, julgou a demanda procedente em parte, fixando indenização de R\$30.000,00, com ônus da sucumbência pela ré,

honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação, e dispensando o reexame necessário (fls. 244-247).

A ré apela (fls. 252-260), afirmando que os fatos alegados são isolados, “triviais aborrecimentos” (fls. 260) e não têm o condão de gerar indenização por dano moral; que a sentença tem por efeito o “ofuscamento no poder de comando dos superiores hierárquicos e em especial relevo nas relações das diretoras de escolas com seus subordinados” (fls. 257); outro efeito será o surgimento de ações semelhantes, “com evidentes prejuízos financeiros ao erário” (fls. 257). Caso mantida a procedência, requer aplicação do critério de correção do artigo 5º da Lei 11.960/09.

A autora interpôs recurso adesivo (fls. 286-294), buscando majorar a indenização para R\$217.200,00 (300 salários mínimos em abril/2014), bem como os honorários advocatícios, para 20%.

Recurso adesivo processado regularmente, com resposta (fls. 298-303).

Em apenso há cópias dos procedimentos administrativos pertinentes ao caso.

2. O objeto da lide é a caracterização do assédio moral, fato cuja existência, se comprovada, independe da readaptação em si e do estado em que se encontram os processos administrativos.

Doutrinariamente,

**“Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação específica sobre o assédio moral, razão pela qual inexistente um conceito legal acerca do tema.**

**Embora não se trate de fenômeno novo, pois se pode dizer que existe desde que o homem passou a viver em sociedade, apenas recentemente o assunto tem sido objeto de estudos na área jurídica, notadamente no Brasil, inclusive quanto à sua ocorrência nas relações de trabalho. [Grifo nosso]**

**“Dos conceitos mencionados alhures, podem ser extraídos os elementos que caracterizam o assédio moral, a saber:**

**a) conduta abusiva;**

**b) natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo;**

**c) reiteração da conduta;**

**d) intenção de excluir a vítima no local de trabalho. [Grifo nosso]**

No momento em que o empregador ou superior hierárquico se excede no exercício desse poder [de dirigir a prestação do serviço pelo trabalhador], caracteriza-se a conduta abusiva, passível de ser caracterizada como ato ilícito, nos termos do artigo 187 do Código Civil Brasileiro.”

“[...] nem sempre é possível aferir facilmente a relação de causalidade dos transtornos causados à pessoa. Nessa ordem de ideias, não deve ser exigida a ocorrência de efetivo dano psíquico. Este deve ser presumido pela violação de direitos da personalidade do trabalhador, partindo-se da premissa que não há como medir o trauma ou o grau de sofrimento da vítima.

Para caracterização do assédio moral, necessário ainda que as condutas ofensivas ou humilhantes sejam, de regra, repetitivas, prolongadas.

**“O assédio moral é uma forma de violência de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, por meio de ações as mais diversas, compreendendo gestos, palavras e atitudes, que humilham, degradam e atingem reiteradamente a vítima, visando desestabilizá-la, isolá-la ou eliminá-la do local de trabalho.” [Grifo nosso]**

Com relação aos fatos narrados no caso concreto, constata-se que atendem aos requisitos e conceituação como assédio moral, de modo que as razões recursais não infirmam os elementos de convicção da decisão recorrida, da lavra da Dr.<sup>a</sup> Daniele Regina de Souza, cujos fundamentos ficam ratificados (artigo 252 do Regimento Interno/2009) e parcialmente transcritos abaixo:

«Inicialmente, é imperioso ressaltar que o objeto da demanda não é eventual readaptação de funções da autora, mas, enfatiza-se, a caracterização de ofensas e assédio moral por parte da diretora da escola municipal Anita B. Rodrigues, senhora Maria Luiza de Oliveira, em relação à autora, com a configuração de dano moral.

[...] verifico que razão assiste à autora, já que restou configurado o abuso e assédio moral perpetrado pela diretora da escola, preposta da municipalidade uma vez que detém cargo em comissão, caracterizador da responsabilidade presumida, nos termos do art.9322, inciso II, do Código Civil (não se está, diversamente do que alegado pela municipalidade, a discutir a responsabilidade objetiva, nos moldes do art. 37, § 6º, da Constituição Federal, mas sim a responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviços e prepostos).

.....  
Isto posto, conclui-se que era de conhecimento tanto da municipalidade quanto de sua preposta, a diretora da escola, que a autora não poderia ser submetida a esforços físicos e a prova oral produzida comprovou que tal determinação não só não foi cumprida, como a autora foi constrangida pela diretora por não conseguir executar as tarefas, configurando, sem sombra de dúvida, assédio moral.

**Note-se que o comportamento hostil e ameaçador da diretora restou evidenciado, ainda, com sua reprovável ligação, na semana da audiência, para uma das testemunhas arroladas pela autora, senhor Vítor Damião Laurindo, com ameaça velada, e deu seu comportamento na audiência [sic], salientando-se que essa magistrada, em mais de uma oportunidade, teve que advertir a senhora Maria Luiza de sua conduta.** [Grifo do original.]

Há nítida situação de abuso do poder hierárquico e disciplinar perpetrado pela diretora da escola em relação à autora e, ao que tudo indica, tal circunstância se estende a outros servidores com a ciência e aquiescência tácita da municipalidade que não adota providências, salientando-se que não se trata de fato isolado, já que, no ano de 2010, houve a instauração de procedimento administrativo em face da diretora (autos em apenso) por assédio moral em relação a professores, com a absolvição pela municipalidade.

**Os poderes disciplinar e hierárquico são inerentes à administração pública e indispensáveis para o atingimento da eficiência do serviço público. Todavia, tais poderes não podem ser desvirtuados e utilizados com abuso, já que seus efeitos são nefastos no ambiente de trabalho e ferem o princípio da impessoalidade e moralidade administrativa (art. 37, caput, da Constituição Federal).** [Grifo nosso]

Dessa forma, tem-se que restou devidamente comprovada a conduta dolosa assediadora de preposta da municipalidade e evidente que tal conduta foi exercida durante o expediente (no exercício da função) e com o conhecimento da municipalidade, caracterizando-se a responsabilidade presumida do município, nos termos do art. 932, inciso II, do Código Civil.

**Incide aqui a presunção de legalidade dos atos da Administração Pública.**

**A quantia de R\$30.000,00 fixada para a indenização afigura-se equânime, atendendo às finalidades apontadas pela doutrina e pela jurisprudência para indenizações por danos morais.** [Grifo nosso]<sup>22</sup>

Neste julgado verifica-se que o assédio moral foi efetuado pela diretora de uma escola municipal que possuía cargo em comissão e por isso há algum tempo vinha atuando com abuso de poder, deu atribuições incompatíveis com a condição física da autora da lide, sendo considerada responsável a prefeitura pelos atos de sua funcionária, já que a Secretaria de Educação e Cultura tendo ciência foi omissa a respeito de tudo que lhe foi relatado.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

<sup>22</sup> Tribunal de Justiça de São Paulo - 8ª Câmara de Direito Público 28/01/2015 - 28/1/2015 Apelação APL 00017521120138260597 SP 0001752. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>. Consulta realizada em 10 set. 2016.

Apelação Cível Terceira Câmara Cível Nº 70052751278

**APELANTE: MUNICIPIO DE SANTA CECILIA DO SUL**

**APELADA: MARISONIA BIASI DA SILVA RIBEIRO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

Acordam os Desembargadores integrantes da Terceira Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado, à unanimidade, declinar da competência.

Custas na forma da lei.

Participaram do julgamento, além do signatário (Presidente), os eminentes Senhores **Des.<sup>a</sup> Matilde Chabar Maia e Des. Rogério Gesta Leal**.

Porto Alegre, 31 de janeiro de 2013.

Trata-se do recurso de apelação interposto pelo **MUNICÍPIO DE SANTA CECÍLIA DO SUL** contra a respeitável sentença das fls. 151/170 que julgou procedente a ação de indenização por danos morais ajuizada por **MARISÔNIA BIASI DA SILVA RIBEIRO**, condenando o demandado a pagar a título de danos morais à autora a importância de R\$ 18.000,00, valor que deverá ser corrigido monetariamente pelo IGP-M/FGV, a contar da data da sentença até o efetivo pagamento, e acrescido de juros de mora de 1% ao mês, a partir da citação. Em razões recursais, o apelante aponta (fls. 172/188) que não merece prosperar a pretensão da autora, pois a mesma foi reintegrada ao cargo, encontrando-se em sala de aula e não teve perda de dias laborados, além de ter seu plano de carreira preservado em todos os aspectos; refere que não há como condenar o município, pois, se dano houve, este foi provocado por uma conduta pessoal, do ex-prefeito ou de mais alguns que figuraram nos processos de n.º 135/1.05.0000621-0; caso mantida a condenação, pugna pela redução do valor fixado a título de dano moral, bem como dos honorários advocatícios. Requer o provimento do recurso. Foram apresentadas contrarrazões (fls. 190/193). Após, foram os autos remetidos à Superior Instância, vindo com vista para parecer.

No referido parecer, o Dr. Luiz Fernando Calil opinou pela declinação da competência da apelação (fls. 197-9).

É o relatório.

#### **VOTOS**

**Des. Nelson Antonio Monteiro Pacheco (RELATOR)**

Encaminho voto no sentido de declinar da competência a uma das Câmaras integrantes dos 3º e 5º Grupos Cíveis.

É que a matéria devolvida ao exame desta Câmara refere-se ao exame na (in) ocorrência de assédio moral a servidor, indenizável ou não.

**De fato, trata-se de pedido afeto à competência das Câmaras de Direito Privado desta Corte, classificando-se como “responsabilidade civil”. [Grifo nosso]**

Recordo que com o advento da Resolução nº 01/98 desta Corte, a competência assumiu caráter absoluto (*ratione materiae*). Deste modo, foge à competência desta Câmara, sob pena de nulidade absoluta, o julgamento de questão relativa ao direito privado.

E sobre a matéria já havia sido suscitado conflito de competência tombado sob nº 70039025002, julgado em 10DEZ10, cuja ementa restou assim redigida:

**CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. SUPOSTO ASSÉDIO MORAL. DISCUSSÃO, NO CASO CONCRETO, QUE SE INSERE NO ÂMBITO DA SUBCLASSE "RESPONSABILIDADE CIVIL".**

*Ainda que se trate de demanda proposta por servidor questionando o procedimento adotado pelo Município réu, o pedido, nos moldes em que formulado, não exige exame da relação estatutária existente entre as partes. Circunstância que afasta a competência das câmaras que julgam a subclasse "servidor público". Controvérsia que se limita à análise dos pressupostos da responsabilidade civil, o que conduz à conclusão pelo acerto da classificação originária.*

**CONFLITO JULGADO PROCEDENTE.**

(CC nº 70039025002, Tribunal Pleno, rel. Des. José Aquino Flores de Camargo, j. em 10DEZ10).

Neste caso torna-se importante salientar mais uma vez que a competência para julgar casos de assédio moral cometidos na Administração Pública é da justiça comum sob pena de nulidade absoluta por se tratar de questão relativa ao direito privado, tratando-se de responsabilidade civil do Estado.

O fato de se haver tão poucos assentos jurisprudenciais sobre o tema contra a Administração Pública é justamente por causa da morosidade da Justiça Comum frente a Trabalhista que possui notória celeridade processual. Todavia, isto não quer dizer que a incidência de casos de assédio moral é menor na Administração. Pode até ser maior! Talvez a morosidade da Justiça Comum não nos dê parâmetros para que se chegue a tal conclusão.

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Apelação n. 0000588-85.2013.8.26.0637 Voto nº 23.725**

**Apelante: Prefeitura Municipal de Queiroz**

**Apelado: Erenaldo Pereira Vunção**

**Comarca: Tupã**

**MM. Magistrado a quo: Luís Eduardo Medeiros Grisolia**

Apelação Cível Servidor público municipal Ação de indenizatória por assédio moral e danos materiais Sentença de procedência Recurso voluntário da Municipalidade e adesivo do autor.

1. Recurso da Municipalidade - Danos materiais e morais bem demonstrados Conjunto probatório que confirma os danos suportados pelo autor, a conduta da Municipalidade e o nexo de causalidade, sendo de rigor o reconhecimento do dever de indenizar - **Comprovada a alegada perseguição no ambiente de trabalho.**

**1.** Por r. Sentença de fls. 469/479, cujo relatório ora se adota, o MM. Juiz de Direito da 1ª Vara Cível da Comarca de Tupã, nos autos da Ação Ordinária proposta por **Erenaldo Pereira Vunção** em face de **Município de Queiroz**, julgou procedente o pedido para determinar ao Município de Queiroz seja o autor mantido no cargo/função determinado no procedimento administrativo de readaptação (vigia), ao pagamento de danos materiais referentes aos descontos procedidos nos vencimentos do autor, valor a ser apurado em liquidação de sentença, com juros de 1% ao mês desde a citação e correção monetária desde o desembolso pela Tabela Prática do TJSP e, ainda, ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, com juros de 1% desde a citação e correção monetária pela Tabela Prática do TJSP. Custas na forma da lei e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da condenação, devidamente corrigidos.

Recebido o recurso (fl. 512), com apresentação de contrarrazões pelo autor (fls. 515/539) e do Município (fls. 568/574), subiram os autos.

**2.** O autor, por indicação médica, foi **readaptado** de função nos quadros da Prefeitura Municipal de Queiroz, através do devido procedimento administrativo, na função de vigia. **Alega que em razão de perseguição política, por portaria, foi designado para exercer funções que demandam esforço físico incompatível com sua condição**, em diversas praças e também no cemitério da cidade. Requer indenização pelo assédio moral, bem como danos materiais por ficar impossibilitado de desempenhar suas funções e sofrer descontos em seus vencimentos.

**O assédio moral está vinculado ao abuso ou desvio de poder de autoridade superior (ou de empregador) para expor o servidor (ou o empregado) em**

**nítida e repetida exposição ao ridículo, objetivando humilhá-lo ou vexá-lo no exercício de suas atribuições funcionais. [Grifo nosso]**

Muito embora não sejam os servidores públicos irremovíveis, tendo em vista os elementos probatórios do caso concreto, se infere que as transferências do autor não tinham finalidade pública, e objetivaram punir o servidor público, caracterizando-se o desvio de finalidade e o abuso de poder.

Como bem observado pelo MM. Magistrado a quo:

“No caso dos autos, consta que no lugar do autor que desempenhava a função de vigia na Casa da Agricultura, foi colocada outra pessoa para desempenhar as mesmas funções, inclusive confirmado através da oitiva da própria testemunha arrolada pelo réu (fls. 437/441), (...) que não é servidor municipal, se encontrando na função na qualidade de diarista, conforme revelação do preposto do réu. (...).

As testemunhas ouvidas em juízo foram uníssonas em descrever que ao autor foram determinadas funções incompatíveis com sua condição de saúde, pois como o próprio réu admite, o mesmo se encontra readaptado, por procedimento administrativo levado a efeito e por recomendação médica.

Assim, não resta dúvida de que o autor deve continuar na condição de servidor público readaptado, devendo ser mantido o ato administrativo que determinou sua readaptação para a função de vigia. (...).

**Dentro do contexto já exposto, verificada a inobservância da readaptação do cargo/função do autor, resta claro que a conduta da municipalidade, através de seus agentes, causou grande sofrimento ao autor que se viu privado de seu emprego e sustento, sem se olvidar a angústia e o constrangimento perante a sociedade, não havendo dúvida do dano moral, sendo passível, portanto, de indenização como forma de compensá-la pro todos os transtornos sofridos. [Grifo nosso]**

Denota-se, assim, que a prova dos autos é suficiente para demonstrar o alegado prejuízo sustentado pelo autor.

Logo, mostra-se coerente e condizente com o sofrimento moral do autor o valor fixado pelo MM. Juiz de Direito prolator da r. Sentença, devendo o quantum da indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 ser mantido.<sup>23</sup>

Neste julgado foi constatada a perseguição em ambiente de trabalho, já que embora o autor por indicação médica, tenha sido readaptado de função nos quadros da Prefeitura Municipal através do devido procedimento administrativo, foi posto em função que lhe exigia muito mais esforço físico e ainda recebendo descontos em sua folha de pagamento pelos dias que não compareceu ao serviço devido ao cansaço pelo grande esforço que tinha que fazer.

APELAÇÃO CÍVEL Nº 1.0713.12.007855-3/001 - COMARCA DE VIÇOSA - APELANTE (S): FRANCISCO TADEU DE SENA FERNANDES - APELADO (A)(S): REGINA CÉLIA RIBEIRO DE ALMEIDA

A C Ó R D Ã O

Vistos etc., acorda, em Turma, a 16ª CÂMARA CÍVEL do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, na conformidade da ata dos julgamentos, em DAR PROVIMENTO AO RECURSO, VENCIDO O RELATOR. DES. OTÁVIO DE ABREU PORTES RELATOR. SESSÃO DE 27/05/2015 DES. OTÁVIO DE ABREU PORTES V O T O

<sup>23</sup> Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação n. 0000588-85.2013.8.26.0637. Comarca: Tupã. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>>. Consulta realizada em 10 set. 2016.

Trata-se de apelação cível, interposta por FRANCISCO TADEU DE SENA FERNANDES em face da r. sentença que, nos autos da ação de indenização por danos morais, movida por REGINA CÉLIA RIBEIRO DE ALMEIDA, julgou parcialmente procedente o pedido inicial, condenando o réu ao pagamento da quantia de R\$ 5.000,00. Alega o réu, ora apelante, que jamais ofendeu a honra ou imagem da autora. Diz que é advogado e que, no exercício de sua profissão e em defesa do interesse de sua cliente, dirigiu-se à secretaria da Primeira Vara Cível de Viçosa, chefiada pela autora, para tentar solucionar equívocos contidos em uma RPV. Entretanto, a autora negou-se a ajudá-lo, de forma ríspida e indiferente, afirmando que ele, réu, deveria peticionar ao juízo, para tentar resolver o problema. Aduz que continuou insistindo com a autora na solução da questão, de forma respeitosa, não tendo excedido os limites do exercício de sua profissão. Ressalta que não praticou excessos e que seus atos são invioláveis, nos termos do art. 133, da CR/88, e do § 3º, do art. 2º, da Lei 8.906/94. Argumenta que não há prova dos supostos excessos praticados, sendo certo que as testemunhas não souberam dizer com precisão quais palavras ofensivas teriam sido utilizadas por ele, réu. Pediu a improcedência do pedido inicial ou a redução do quantum indenizatório. consoante normas expressas na Lei Civil, artigos 186 e 927, que tornaram abrangentes tanto o dano material quanto o moral, impondo, em ambos os casos, o dever de indenizar, "verbis": "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito";

**"Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".**

Verifica-se dos elementos constantes do caderno processual que a autora, serventuária da Primeira Vara Cível da Comarca de Viçosa, sentiu-se ofendida em razão de expressões utilizadas pelo réu, advogado que buscava, junto ao balcão da secretaria, resolver equívocos constantes do preenchimento de um RPV, que favoreceria à sua cliente. Não se desconhece a inviolabilidade e imunidade dos advogados, quando do exercício profissional, garantidos pelo art. 133, da CF, art. 2º, § 3º e art. 7º § 2º do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil: "Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei."

"Art. 2º O advogado é indispensável à administração da justiça. (...). § 3º No exercício da profissão, o advogado é inviolável por seus atos e manifestações, nos limites desta lei."  
"Art. 7º São direitos do advogado: (...).

§ 2º O advogado tem imunidade profissional, não constituindo injúria, difamação ou desacato puníveis qualquer manifestação de sua parte, no exercício de sua atividade, em juízo ou fora dele, sem prejuízo das sanções disciplinares perante a OAB, pelos excessos que cometer." Entretanto a imunidade profissional outorgada aos advogados não é absoluta, não isentando o causídico de responsabilidade quando atua com excesso. No caso em exame, conforme documento de f. 15-17, o réu, não conseguindo resolver junto à autora o problema do RPV de sua cliente, peticionou ao juízo, informando os fatos ocorridos, com os seguintes dizeres: "Ora, o que se deduz é que a referida Secretaria (seu corpo técnico), principalmente a diretora, não possui condições efetivas de realizar os trabalhos necessários à eficiência que se exige dos servidores públicos. Cabendo ressaltar que não é a primeira vez que isto acontece com o procurador, que além do mais, não reputa nenhuma má vontade para com o mesmo, o que existe de fato é a concreta incompetência, somada à desídia, descaso, um nítido comportamento daqueles que ocupam o cargo para se servirem dos recursos públicos em termos salariais e, não, para servirem ao público, como seria de se esperar."



Além disso, a testemunha de f. 69 confirmou que o réu "extrapolou um pouco na forma em que se dirigiu à Regina", "ficou muito vermelho, falava em voz alta" e disse que os serventuários "não sabem fazer nada". Da mesma forma, a testemunha de f. 70 disse que o réu teria chamado a autora de "incompetente" e o informante de f. 71 asseverou que o réu ficou muito alterado, inclusive quanto ao tom de voz, passando a ficar agressivo. Diante dessas evidências, verifica-se que o réu extrapolou os limites da razoabilidade, tratando a autora de forma ríspida e lhe imputando condutas e adjetivos desnecessários, que não guardam qualquer pertinência com a causa em si, tendo a nítida intenção de ofender a serventaria da justiça, diante de inúmeras pessoas.

**Não há dúvida, portanto, de que a autora faz jus à indenização.**

No que diz respeito ao quantum indenizatório, impõe-se observar, a propósito, que a dor, a alegria, a vida, a saúde, a liberdade, a honra não têm preço, o que acarreta dificuldade em se estabelecer uma real equivalência entre o dinheiro e o sofrimento experimentado por alguém e em face da ausência de parâmetros jurídicos pré-estabelecidos a esse fim deve-se "buscar, de um certo modo, a melhor maneira de se contrabalançar... a sensação dolorosa infligida à vítima, ensejando-lhe outra de contentamento e euforia, neutralizadora da dor, da angústia e do trauma moral"(Wilson Melo, Dano Moral, p. 270).

**Na espécie, entendo que o valor arbitrado pelo magistrado primevo (R\$ 5.000,00) é razoável e adequado à espécie, não havendo se falar em redução. Mediante tais considerações, nego provimento ao recurso, mantendo-se "in totum" e por seus próprios fundamentos a r. decisão apelada. [Grifo nosso]<sup>24</sup>**

Interessante verificar nessa apelação que o réu é um advogado que se dirigiu a uma servidora da secretaria em defesa dos interesses de sua cliente, porém exagerou em sua conduta e tratou a servidora com agressividade, conforme o relato das testemunhas, além de peticionar diretamente ao juiz declarando ser a servidora incompetente, vê-se que nessa situação não há hierarquia e mesmo assim foi constatado o dano moral, não sendo considerada a imunidade profissional para todos e quaisquer atos proferidos pelo profissional, dando provimento à indenização vencido o voto do relator.

EMENTA: EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - ADMINISTRATIVO - AÇÃO INDENIZATÓRIA - SERVIDOR PÚBLICO - PERÍCIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - DESCABIMENTO - AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE - RECURSO DESPROVIDO. Incabível o pleito indenizatório quando não se apresenta na espécie o atendimento a todos os requisitos contidos na lei de regência, bem como no caso da autora não se desincumbir do ônus da prova do fato constitutivo do direito alegado. APELAÇÃO CÍVEL Nº 1.0701.10.038294-7/001 - COMARCA DE UBERABA - APELANTE (S): ROSSANA EUNICE MARINELLI FIGUEIREDO - APELADO (A)(S): MUNICIPIO UBERABA  
A C Ó R D Ã O

<sup>24</sup> Tribunal de Justiça de Minas Gerais – TJMG - Apelação Cível Nº 1.0713.12.007855-3/001 - COMARCA DE VIÇOSA, 16ª CÂMARA CÍVEL do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Relator. Des. Otávio de Abreu Portes. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>>. Consulta realizada em 11 set. 2016.

Vistos etc., acorda, em Turma, a 6ª CÂMARA CÍVEL do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, na conformidade da ata dos julgamentos, à unanimidade, em NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO.

DES. EDILSON FERNANDES

RELATOR. DES. EDILSON FERNANDES

Trata-se de recurso interposto contra a r. sentença de ff. 310/316, proferida nos autos da Ação de Indenização ajuizada por ROSSANA EUNICE MARINELLI FIGUEIREDO contra o MUNICÍPIO DE UBERABA, que julgou improcedente o pedido e condenou a autora ao pagamento das custas e despesas processuais e de honorários advocatícios de fixados em R\$1.000,00 (um mil reais), suspensa a exigibilidade, nos termos da Lei nº 1.060/50.

Em suas razões, a apelante sustenta que há contradição entre o laudo pericial e a sentença, pois, mesmo se tratando de doenças degenerativas, as atividades exercidas por ela atuaram como concausa no processo de agravamento de sua enfermidade, motivo pelo qual é devida indenização. Alega que restou comprovado o nexo de causalidade entre a atividade desenvolvida e a incapacidade laboral adquirida. Afirma que o próprio Município de Uberaba reconhece que as lesões sofridas, por meio do Relatório Interno de Acidente com Lesão. Pugna pelo provimento do recurso (ff. 321/327).

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso. Cuidam os autos de ação indenizatória na qual a apelante pretende ser ressarcida dos danos materiais e reparada dos danos morais sofridos em decorrência de acometimento das enfermidades Síndrome do túnel do carpo (CID 10 G56.0), Síndrome do manguito rotador (CID 10 M75.1) e Síndrome da colisão do ombro (CID 10 M75.4), que, segundo a autora, foram causados por esforço repetitivo em razão do exercício como funcionária pública do Município de Uberaba, no cargo de Assistente de Administração II. Assim concluindo:

"A parte autora apresenta incapacidade parcial para o trabalho, podendo exercer atividades desde que não sejam em ritmo de trabalho penoso, e que não sobrecarregue os segmentos corporais acometidos, evitando longos períodos de digitação podendo sim o fazer desde que com pausa laboral e evitando movimentos com elevação do membro superior direito acima da articulação do ombro" (f. 292).

O laudo pericial deixa claro que o dano sofrido pela apelante é de origem degenerativa, observando que há a possibilidade de as atividades laborais da autora terem contribuído como concausa para o agravamento da sua doença. Embora a recorrente tenha provado o dano (síndrome do túnel do carpo, síndrome do manguito rotador e síndrome da colisão do ombro), não demonstrou nem comprovou, satisfatoriamente, que o dano sofrido foi causado em decorrência do exercício das suas atividades laborais.

**Significa dizer que a apelante não provou o nexo de causalidade entre os fatos alegados na inicial como fundamento do pedido indenizatório e o dano sofrido.**

Conforme observou o MM. Juiz da causa, a recomendação médica no sentido de se restringir determinadas atividades e movimentos não é prova apta a constituir o nexo de causalidade no presente caso.

Por fim, tendo em vista a ausência do nexo de causalidade, não há, por corolário, falar em ressarcimento por danos materiais ou morais à autora. NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO.

Custas recursais, pela apelante, suspensa a exigibilidade, nos termos da Lei Federal nº 1.060/50.

DES. ANTÔNIO SÉRVULO (REVISOR) - De acordo com o (a) Relator (a).

DESA. SANDRA FONSECA - De acordo com o (a) Relator (a).  
SÚMULA: "NEGARAM PROVIMENTO AO RECURSO"

Neste julgado a autora que possui doença degenerativa quis demonstrar que o agravamento se deu por conta de sua atividade profissional e que a mesma não foi readaptada e por isso sua doença agravou, porém não foi constatado o nexo de causalidade entre os fatos alegados e o dano sofrido muito menos demonstrado qualquer perseguição que denotasse o assédio moral, por isso o pedido foi negado.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Administração Pública possui responsabilidade pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, venham a causar a terceiros, portanto, tal conduta de assédio moral será considerada cometida pelo próprio Estado por causa de sua responsabilidade objetiva, devendo a vítima provar apenas o fato, o dano e o nexo.

Ficou demonstrado que o assédio moral em ambiente de trabalho provoca malefícios à saúde, à personalidade e a dignidade da pessoa humana, direitos e fundamentos constitucionalmente protegidos, quando ocorre no âmbito da Administração é um pouco mais grave que em âmbito privado, pois pode durar anos, já que nesse tipo de órgão a maior parte dos servidores possui estabilidade.

O primeiro capítulo trouxe os conceitos de Administração Pública com sua evolução histórica, os agentes públicos considerados para fins legais e os importantes princípios constantes no artigo 37 da Constituição de 1988: Princípio da Legalidade, Princípio da Moralidade, Princípio da Impessoalidade, Princípio da Publicidade, Princípio da Eficiência.

O segundo capítulo trouxe alguns dos aspectos que formam o assédio moral, sua ligação com a hierarquia e disciplina e a ética pública, além da correlação entre assédio moral e a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

No terceiro e último capítulo foram abordados o assédio moral na Administração Pública, trazendo suas características e sua definição, suas causas, quem pode estar no pólo ativo (agressor) e pólo passivo (agredido), sua natureza jurídica com a discussão doutrinária partindo do ponto se cabe indenização por dano moral ou condenação por discriminação, além de relatar a distinção entre assédio moral e assédio sexual, analisar as consequências legais e os Precedentes jurisprudenciais sobre o assédio moral.

Conforme demonstrado ao longo das análises dos julgados o dano provocado pelo assédio moral tem que ser provado com demonstrações robustas do sofrimento psíquico que foi gerado, além da demonstração dos prejuízos aos princípios constitucionalmente protegidos.

O dano moral não foi criado versando o enriquecimento ilícito, por isso o seu valor deve ser justo e proporcional ao agravo sofrido. Fica demonstrada também a responsabilidade civil objetiva do Estado quanto aos danos causados por seus agentes, inclusive os “ad nutum”, podendo posteriormente haver ação de regresso.

Por muitas vezes torna-se complicado punir o assédio moral porque a violência psíquica é mais difícil de ser comprovada que a violência física, o assediador por ser manipulador faz a vítima acreditar que está exagerando que tudo que está acontecendo faz parte de uma rotina de trabalho normal. Por se mostrar lacunosa a legislação sobre o tema é que os órgãos e setores devem possuir meios próprios para coibir tais ações seja com reuniões frequentes em que se estabeleçam punições a serem aplicadas ou mesmo com palestras educacionais que desmotivem a conduta.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti De, **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed., rev. e atual. até a emenda constitucional 56, de 20.12.2007. São Paulo 2008. Malheiros.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ed. 2011. LTr. São Paulo.

BRASIL. **Vade Mecum**- I. Pinto, Antonio Luiz de Toledo. II. Windt, Márcia Cristina Vaz dos Santos. III. Céspedes, Livia.-7.ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de São Paulo - 8ª Câmara de Direito Público 28/01/2015 - 28/1/2015 Apelação APL 00017521120138260597 SP 0001752. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>. Consulta realizada em 10 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação n. 0000588-85.2013.8.26.0637. Comarca: Tupã. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>. Consulta realizada em 10 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de Minas Gerais – TJMG - Apelação Cível Nº 1.0713.12.007855-3/001 - COMARCA DE VIÇOSA, 16ª CÂMARA CÍVEL do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Relator. Des. Otávio de Abreu Portes. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=A%C3%87%C3%83O+INDENIZAT%C3%93RIA+POR+DANOS+MORAIS+CONTRA+SERVIDOR+PUBLICO>. Consulta realizada em 11 set. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 14ª Ed. São Paulo. LTr. 2016.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, José Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

GARCIA, Ivonete Steinbach. TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: Culpa e Vergonha**. Curitiba: Juruá, 2011.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira**. Leme – São Paulo: Habermann, 2012.

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

PAULO, Vicente / ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho** – Inclui Caderno de Questões - 18ª Ed. Elsevier/Método. 2014.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

SILVA, Leda Maria Messias da. SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública**: um Livro em prol da Extinção dessa Praga. São Paulo: LTr, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica do Empregado em Face de Assédio Moral**. São Paulo: LTr, 2015.

WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assedio Moral Laboral**. São Paulo: LTr, 2014.