



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LAYS CRISTINE DE OLIVEIRA GOMES**

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: A ATUAÇÃO DO ESTADO  
QUANTO AO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.**

**Assis/SP  
2022**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LAYS CRISTINE DE OLIVEIRA GOMES**

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: A ATUAÇÃO DO ESTADO  
QUANTO AO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando (a): Lays Cristine de Oliveira Gomes  
Orientador (a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP  
2022**

#### FICHA CATALOGRÁFICA

GOMES, Lays Cristine de Oliveira.

**Assédio moral no serviço público/** Lays Cristine de Oliveira Gomes. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2022.  
51 páginas.

1. Assédio. 2. Legislação. 3. Atuação do Estado.

CDD:  
Biblioteca da FEMA

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: A ATUAÇÃO DO ESTADO  
QUANTO AO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.**

LAYS CRISTINE DE OLIVEIRA GOMES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
**Lenise Antunes Dias**

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
**Maria Angélica Lacerda Marin**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, a minha família, em especial aos meus pais, a minha amiga Neusa Rodrigues Figueiredo e Silva (In Memoriam). Dedico também a todos que de alguma forma me ajudaram durante nesta caminhada e a todos os trabalhadores e servidores que sofrem ou já sofreram algum tipo de abuso em seu local de trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus primeiramente, por me manter de pé e me lembrar quem Ele é durante os momentos difíceis e por todas as alegrias que me trouxe durante a minha vida, agradeço a minha família, em especial aos meus pais Luis Alberto Gomes e Ivani de Oliveira Gomes, pelo apoio incondicional e por contribuírem em grande parte com minha formação, a minha amiga Neusa Rodrigues Figueiredo e Silva (In Memoriam) por sempre me incentivar e por não me deixar desistir, e agradeço também a minha orientadora, Professora Lenise, por toda a ajuda que me deu na dissertação deste trabalho.

**“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo”.**

**Martin Luther King**

## RESUMO

O presente trabalho tem por escopo uma reflexão e análise sobre o tema do assédio moral no âmbito do serviço público, abrangendo de forma geral os aspectos do assédio moral no ambiente de trabalho, explanando as formas que o mesmo se manifesta e suas consequências pessoais e sociais. Além disso, no presente trabalho há uma abordagem legal sobre o assédio moral, destacando as leis municipais e estaduais, e sua aplicação, bem como, a ausência de lei federal no âmbito do serviço público. Desta forma, como o Estado atua na tutela dos servidores públicos que são vítimas de assédio e as medidas cabíveis nestes casos.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Legislação; Serviço Público; Atuação do Estado.



## **ABSTRACT**

The scope of this monograph is a reflection and analysis on the theme of bullying in public service, covering in general the aspects of bullying in the workplace, explaining the ways in which it manifests itself and its personal and social consequences. In addition, in this work there is a legal approach on moral harassment, highlighting municipal and state laws, and their application, as well as the absence of a federal law in the scope of public service. Thus, how the State acts in the protection of public servants who are victims of harassment and the appropriate measures in these cases.

**Keywords:** Moral harassment; Legislation; Public service; State action.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Assédio Moral – Conselho Nacional de Justiça.....	34
Figura 2 - Classificação dos serviços públicos.....	36
Figura 3 - Assédio Moral- Campanha publicitária.....	42

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2. CONSIDERAÇÕES GERAIS DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>13</b>
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	13
2.2. SIGNIFICADO E CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	14
2.3. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL, DANO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL.....	17
2.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	19
2.4.1. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE.....	19
2.4.2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O AMBIENTE DE TRABALHO.....	19
2.4.3. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SOCIEDADE.....	20
2.5. O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	20
2.6. MEDIDAS PARA COIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	21
<b>3. LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	
3.1. CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO.....	24
3.2. EMPREGADO PÚBLICO REGIDO PELA CLT.....	26
3.3. REGIME DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO.....	27
3.4. O ASSÉDIO MORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE.....	28
3.5. LEIS MUNICIPAIS E ESTADUAIS.....	30
3.6. ASSÉDIO COMO CRIME.....	31
3.6.1. PROJETO DE LEI 4742/2001.....	32
3.7. TENTATIVAS DE PROJETOS DE LEI FEDERAL.....	33
<b>4. ATUAÇÃO DO ESTADO .....</b>	<b>355</b>

4.1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE SERVIÇO PÚBLICO.....	35
4.2. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	36
4.3. TUTELA JURISDICIONAL DAS VÍTIMAS.....	38
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>45</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral, acontece há muito tempo no ambiente de trabalho. O que se sabe, é que ao longo da história, conforme foram acontecendo as modernizações no mundo da indústria e do trabalho, também foi crescendo a ânsia de seus gestores por alcançar a excelência. E se para isto fosse preciso pressionar seus colaboradores para entregarem o que foi pedido ou além, eles o faziam, não importando quais seriam as consequências desta pressão.

No âmbito do serviço público, não é muito diferente, as vítimas por medo não denunciam o assediador. O que difere o ambiente público do ambiente privado, é que o funcionário, chamado servidor público, tem a conhecida estabilidade e não podem ser simplesmente demitidos porque deixou de cumprir alguma tarefa que lhe foi passada, como acontece em empresas privadas.

Atualmente não existe uma lei federal penal específica que verse sobre o assédio moral, somente no âmbito administrativo. Existem municípios e estados que criaram suas próprias leis, para de certa forma proteger o trabalhador.

O estado não se mostra muito efetivo quando se trata de punição para o assediador. O que pode acontecer com ele no máximo e, se possível, é a perda do cargo de chefia. Sanções mais significativas, ocorrem somente se o mal que o assediador causou for muito grave.

O assédio moral fere artigos da Constituição que asseguram o trabalho e a dignidade da pessoa humana. A jurisprudência reconhece o assédio moral e já deu provimento a muitas ações.

Diante ao exposto, iremos analisar no decorrer deste trabalho, o conceito de assédio moral, o que as vítimas sofrem, projetos de lei que foram arquivados e a atuação do estado em relação à criação de lei específica.

## 2. CONSIDERAÇÕES GERAIS DO ASSÉDIO MORAL

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRIA

Este trabalho tem como finalidade estudar o assédio moral nas relações de trabalho. Portanto, a parte histórica é encontrada pelas vertentes da evolução das relações trabalhistas no que tange ao assédio.

Ao longo da história das relações de trabalho, estas tiveram mudanças significativas, tanto em suas formas de existência quanto no seu enfoque de proteção, por exemplo, antigamente buscou-se com maior rigor a proteção à vida do trabalhador, que vivia uma jornada de trabalho desumana e sem qualquer preocupação com sua saúde e proteção. (Disponível em: <<https://governo-sp.jusbrasil.com.br>> Acesso em 24 de jul. de 2021)

Fazendo um parêntese, a nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII, diz:

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

O que se nota é a diferença de tratamento para com o trabalhador em vista do que foi descrito no parágrafo anterior, principalmente devido a evolução nas formas de lidar com o trabalhador.

Segundo Cunha, foi nesta época ainda, devido a tais condições de trabalho, que teve início o movimento operário, que reivindicava direitos trabalhistas inéditos e melhores condições de trabalho.

Seguindo na linha do tempo das relações de trabalho, observamos que após a Primeira Guerra Mundial as reivindicações direcionaram-se à sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, com o estabelecimento salários mínimos e justos, proteção à mulher e ao menor, jornada limitada, entre outros direitos. (GITELMAN, 2020)

Neste sentido, tendo em vista as transformações ocorridas no trabalho, oriundas da rapidez do desenvolvimento tecnológico, criando um mundo computadorizado e robotizado, provido de Internet e celulares, desencadeando uma alta competitividade que facilmente leva a doenças e fobias devido as pressões vividas no ambiente de trabalho, tivemos início da luta sindical, para proteger a higidez mental do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho equilibrado, essencial à qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. (MELO, MELO e ISAIAS, 2017)

Por fim, em que pese os avanços significativos no combate ao assédio moral, atualmente grande parte dos trabalhadores suportam violências de caráter psicológicas e morais, por medo do desemprego, em um mundo cada vez mais desigual, surgindo assim, o assédio moral. (Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br.>> Acesso em: 21 de jun. de 2021)

## **2.2 SIGNIFICADO E CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

Podemos estabelecer o assédio moral como toda conduta praticada pelo empregador, sendo chefe ou superior hierárquico, de maneira repetitiva que atingem a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, tornando o ambiente de trabalho insuportável, sendo tais condutas praticadas sem que o empregado tenha dado causa ou motivo para tanto, muitas vezes sendo o intuito do empregador fazer com que o empregado peça demissão. (GITELMAN, 2020)

O assédio moral no trabalho consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, das quais os empregados não são capazes de se defender, e seus efeitos podem chegar até mesmo a danos físicos causados pelo stress suportado pelo empregado. (Disponível em: <<http://www.assediomoral.ufsc.br.>>. Acesso em: 24 de jul. de 2022)

Vale ressaltar que o assédio moral no ambiente de trabalho, não está restrito ao poder hierárquico nos quadros do ambiente de trabalho, podendo ser praticado desde o superior hierárquico até a base do quadro. (Disponível em:

<<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/governanca/artigos-comissao-de-etica/assedio-moral>> Acesso em: 29 de jul. de 2022)

Neste sentido, dizemos que há o assédio vertical quando o mesmo é praticado pelo servidor hierarquicamente superior para com seus subordinados; assédio horizontal, aquele praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico; e o assédio ascendente, quando há a prática pelo subordinado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe. (Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 21 de jun. 2021)

Destarte, complementando as noções de assédio moral explanadas, destaca-se os significados das palavras “assédio” e “moral” no dicionário, sendo “assédio” conforme o dicionário online: “Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa”.

Ainda é importante conceituar a expressão “moral”: s.f “Preceitos e regras que, estabelecidos e admitidos por uma sociedade, regulam o comportamento de quem dela faz parte” (Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/moral/>>. Acesso em 29 de jul. de 2022).

E por fim, encontramos o significado de assédio moral no dicionário como sendo: “Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica.” (Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/assedio/>>. Acesso em: 29 de jul. de 2022).

Segundo Hirigoyen, o assédio moral em sua essência são atitudes hostis no ambiente de trabalho, que podem ser classificadas em deterioração proposital das condições do trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

Dentro destas classificações, podemos destacar algumas atitudes que exemplificam tais categorias, vejamos:

Ainda segundo Hirigoyen, na primeira delas, a deterioração proposital das condições de trabalho, como o próprio nome já diz, significa que o assediador faz de



tudo para atrapalhar e afligir o assediado, tornando impossíveis as condições de o mesmo exercer o seu serviço.

Podemos destacar algumas atitudes do assediador nesse sentido, e seguindo na linha da deterioração proposital, tais como, deixar a vítima sem autonomia para suas tarefas, ou ainda não lhe transmitir as informações necessárias para a realização das mesmas, ficar criticando e contestando tudo o que o empregado faz, privar o mesmo de seus instrumentos de trabalho, não atribuir à vítima suas promoções devidas, bem como, pressioná-la a não exercer seus direitos de férias, atribuir-lhe tarefas perigosas ou incompatíveis com a sua saúde, e até mesmo dar ordens para que execute metas impossíveis, causando danos psicológicos e moral, e ainda, regulações desnecessárias de idas ao médico e desrespeito para com as orientações deste. (Glockner, 2004)

Adiante, seguindo a linha de Glockner, no caso do isolamento e recusa de comunicação, também são nítidas as atitudes do assediador para isolar e manter o empregado incomunicável, fazendo isto através de interrupções constantes, não estabelecendo diálogos com a vítima, mas, apenas comunicação por escrito, ignorando a presença da mesma no ambiente de trabalho, proibindo os colegas de se comunicarem com o empregado, e o mesmo com o empregado proibindo-o de comunicar-se com os demais colegas, pode ocorrer também a recusa por parte da direção de qualquer entrevista por iniciativa do empregado.

Segundo Glockner, as ações mais comuns no atentado contra a dignidade do empregado são aquelas que levam à demonstração de desprezo para com o mesmo, em que o assediador utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima perante os colegas ou individualmente, fazendo com que a vítima seja desacreditada perante os colegas, superiores e subordinados, o assediador cria rumores falsos sobre o empregado, como atribuir a estes problemas psicológicos, intimidando a pessoa, faz zombaria sobre as deficiências ou sobre aspectos que o trabalhador possua, ainda, critica a vida pessoal do mesmo, como sua religião, naturalidade, convicções políticas, injuriando o empregado de diversas formas, levando à humilhação do mesmo.

Por fim, no que tange à violência verbal, física ou sexual, o assediador pode proferir ameaças de violências, invadir a vida privada da vítima com ligações ou cartas de ameaça, perseguir o empregado nas vias públicas, espioná-la em sua residência, causar danos a seu patrimônio, ou então utilizar-se de agressões propriamente ditas, ou seja, partir para a violência física, ainda que leves, como empurrões, gritos, fechar as portas na face da vítima, assediar a vítima sexualmente, fazendo todas essas coisas sem a presença de terceiros, para não dar a vítima a chance de defesa. (Glockner, 2004)

Em contrapartida, salientamos alguns casos que podem ser confundidos com assédio moral, porém, não há o assédio propriamente dito, destacamos nesse ponto situações como:

- a) Situações eventuais: Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- b) Exigências profissionais: existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória.
- c) Conflitos: as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.
- d) Más condições de trabalho: Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. (Disponível em: <[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)> Acesso em: 28 de jul. 2022)

Essa diferenciação é de suma importância, para que não haja confusão, e para que o empregado saiba se está ou não sofrendo assédio moral.

### **2.3 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL, DANO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

Conforme já mencionado o assédio moral é aquele que ocorre no ambiente de trabalho, muitas vezes exercido pelo superior hierárquico, sendo caracterizado

por reiteradas ações humilhantes e vexatórias que atingem a integridade psíquica do trabalhador.

Ainda referente ao assédio, este pode ser de natureza sexual também, e segundo Pamplona Filho, considera-se comportamento sexual desviado os atos de conduta do homem ou da mulher que, para obter a satisfação do seu desejo carnal, utiliza-se de ameaça, seja ela direta ou velada, e ilude a outra pessoa, objeto do seu desejo, com promessa que sabe de antemão que não será cumprida.

Já sobre o dano moral, existem inúmeras definições na doutrina pátria para este. Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona o conceituam como: “Lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2003, p. 55., apud SANTOS, 2012)

Segundo, Diniz, 2003, p. 84, situa o dano moral como: “A lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo”.

Em suma, o dano moral, é aquele caracterizado por atingir o psicológico da pessoa, causando danos por ação ou omissão de outrem, em seu íntimo, ferindo na grande maioria das vezes a sua honra, sendo danos que não atingem a esfera patrimonial.

Para ser caracterizado como assédio é preciso que haja uma conduta negativa, antiética, de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Já um exemplo de dano moral é um xingamento eventual por parte da chefia, que não se configure como perseguição ao trabalhador. (Disponível em: <<https://www.smetal.org.br/noticias/entenda-as-diferencas-entre-assedio-e-dano-moral/20150806-113005-t067>> Acesso em 24/07/2022).

Segundo LOBO (2015):

Considera-se Dano Moral quando um indivíduo se sente afetado em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por acometimento à sua honra, privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico, e poderá estender-se ao dano patrimonial se a ofensa de alguma forma impedir ou dificultar atividade.

Ainda segundo Lobo, “o que distingue Assédio Moral de Dano Moral é que o assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração”.

## **2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

### **2.4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE**

Segundo autores como Hirigoyen, o assédio moral provoca graves consequências à saúde de suas vítimas, as ações humilhantes e violentas levam desde a perda da autoestima até doenças mais sérias, que devem ter uma atenção redobrada.

Os principais problemas causados pelo assédio moral são: estresse e ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, estresse pós-traumático, desilusão, a vergonha e a humilhação, perda do sentido e modificações psíquicas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 159-182)

### **2.4.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O AMBIENTE DE TRABALHO**

Para alguns pesquisadores o combate ao assédio moral no local de trabalho deve passar por ampla sensibilização de todos os colaboradores, pois um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos que trabalham, ou seja, zelar pela integridade e saúde dos trabalhadores é o dever de todos, desde o gestor até os funcionários, porque as consequências são para a organização toda. (Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/>. Acesso em: 20 de jul. de 2022)

Todos saem prejudicados com as consequências do assédio moral, para as empresas e empregadores no geral os prejuízos são devido à displicência dos

empregados que levam à desmotivação e perda de produtividade, à degradação do ambiente de trabalho e à deterioração de sua imagem pública.

### **2.4.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SOCIEDADE**

As vítimas do assédio moral devido aos danos que sofrem em sua saúde necessitam ficar afastados dos seus empregos e precisam de auxílios para manterem a sua subsistência, como por exemplo auxílio-doença ou auxílio-acidente, o que geram custos para toda sociedade.

Segundo Hirigoyen (2010), o assédio moral propicia um clima de aflição, medo e fragilidade, que acaba se estendendo a toda a sociedade, uma vez que as constantes mudanças e reestruturações das empresas podem levar as pessoas a perderem a confiança em si mesmas e a adotarem uma postura de descrédito com relação ao mundo do trabalho, por se julgarem não capacitadas para enfrentar todas essas mudanças. (apud DE PAULA, MOTTA e NASCIMENTO, 2021)

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral vai além de uma questão exclusivamente moral, constituindo uma questão econômica e um crime que deve ser punido de maneira exemplar.

## **2.5 O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O assédio moral quando caracterizado torna impossível a convivência laboral e conseqüentemente a manutenção do contrato de trabalho, levando a uma das partes ao descumprimento do mesmo o que acarreta a rescisão.

“Ordinariamente, o assédio moral é uma das principais causas da dispensa indireta, a qual é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado por justa causa praticada pelo empregador”. (GITELMAN, 2020)

O conceito de assédio moral no contrato individual do trabalho segundo as palavras de Marie-France Hirigoyen, define como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A dispensa indireta encontra seu fundamento legal no artigo 483, alíneas “b” e “d”, da Consolidação das Leis trabalhistas, tal artigo fundamenta a justa causa do empregador, vejamos:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
 (...)
 b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;  
 (...)
 d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.”

Sendo assim, comprovado o assédio moral pelo empregador o empregado está legalmente amparado para rescindir o contrato de trabalho.

## **2.6 MEDIDAS PARA COIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Devido ao grande crescimento do assédio moral na sociedade os gestores de recursos humanos precisam se atentar às medidas eficientes para coibir essas ações nos ambientes de trabalho, tais como, analisar as condições de convívio dos colaboradores, com pesquisas, questionários, dinâmicas dentre outros. Essa coleta de dados permitiria a criação de um “raio-x” da cultura institucional daquela organização. Instrumentos como esses também permitem a identificação de casos de assédio moral institucional. (GHERINI, 2019)

Além disso, segundo Gherini (2019), é importante criar canais de denúncia (com a possibilidade de denúncias anônimas) para que ocorrências sejam reportadas e cheguem ao conhecimento dos responsáveis pela organização. O ideal é ter um comitê responsável pelo recebimento e análise dessas informações, podendo ser composto pelos profissionais de RH ou até serviços externos especializados. Sem um canal seguro, as pessoas acabam tendo que lidar sozinhas com os casos, podendo gerar um efeito de “bola de neve”.

Tais gestores precisam ter discernimento para identificarem o assédio moral e as características do assediador para implementar de maneira eficiente essas condutas de prevenção.

A função importante do gestor de RH se destaca, pois, o trabalhador muitas vezes não tem consciência plena do assédio que venha a sofrer, e então cabe ao gestor de recursos humanos do local de trabalho o dever de atuar como verdadeiro “investigador”, focando os objetivos para estabelecer as responsabilizações.

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008, apud TOLFO e OLIVEIRA, 2015):

Também é relevante considerar que o assédio no trabalho, embora constitua problema organizacional de natureza humana, em algumas organizações, os gestores negligenciam os aspectos desencadeadores do fenômeno. Para os autores, portanto, o assédio não ocorre porque os gestores assim desejem, mas porque se omitem. Assim, a falta de regras claras e de impedimentos a situações de violência no ambiente de trabalho, faz com que as mesmas aconteçam e, por vezes, se repitam e se perpetuem na cultura organizacional. Nesse sentido, destaca-se a importância dos gestores em geral, bem como, os que atuam na área de gestão de pessoas em particular, atuarem, sobretudo por meio de exemplos, disseminando valores que prezem pela qualidade de vida das pessoas, de modo a impedir que situações de violência ocorram e sejam recorrentes.

Diante disso, gestores precisam ter em mente sua responsabilidade pela saúde dos trabalhadores e assim promover políticas que deixam claras as regras e as punições cabíveis para condutas que caracterizem assédio moral, como por exemplo, conscientizar os funcionários sobre o que é o assédio moral no trabalho, fazer um trabalho contínuo com os líderes de cada setor, criar um canal interno para denúncias de assédio moral no trabalho e tomar as medidas cabíveis e legais contra o assédio moral no trabalho.

As empresas não podem ficar isentas da responsabilidade pelas consequências do assédio moral, independente de seus códigos de ética e conduta, pois os empregadores também possuem o dever de zelar pelo ambiente de trabalho, desenvolvendo punições severas para assediadores e políticas de prevenção.

É fundamental que não só os gestores, mas, os médicos do trabalho, sindicatos, e legisladores sejam parceiros para que o assédio moral seja erradicado das empresas.



### 3. LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

#### 3.1 CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO

Servidor público, segundo Bastos (2021) “são todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho profissional com os órgãos e entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios e suas respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista”.

O funcionário público é aquele que serve e presta algum serviço à administração pública. Nesse caso, se refere a uma atuação junto à União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Ou seja, esses profissionais trabalham nas repartições da administração direta ou indireta. Sendo de natureza federal, estadual ou municipal. Assim, as pessoas que se tornam funcionários públicos passam a ter uma relação profissional com o Estado. O Estado tem o sentido amplo e no Brasil abrange os níveis federais, estaduais e municipais, além das atividades legislativas, administrativas e judiciárias. (BASTOS, 2021)

Conforme demonstra Bastos (2021), os tipos mais comuns de cargos públicos são os comissionados, efetivos, vitalícios e os isolados, segundo exemplos abaixo:

a) Cargo efetivo: O cargo efetivo é o cargo que traz a estabilidade para o servidor, ou seja, o funcionário público já pertence ao cargo de forma permanente. Para ter um cargo efetivo, é necessário ter a aprovação em concurso público. Assim, estará submetido às regras de contratação pelo regime estatutário. Vale dizer que a estabilidade e a garantia de permanência no cargo, é somente após o estágio probatório.

b) Cargo comissionado: Os cargos comissionados, também conhecido como cargo de confiança, são cargos temporários que, em geral, são indicados por alguém do governo ou autoridade pública.

Exemplo: um governador tem direito de nomear algumas pessoas de confiança para trabalhar com ele. Mas é provável que a duração máxima do cargo será apenas durante o mandato do político.

Além disso, o cargo comissionado não necessita de concurso para assumir como as outras funções.

c) Cargos vitalício: Já o cargo vitalício é ocupado por membros do Ministério Público, magistrados, ministros do Tribunal de Contas ou outras funções relacionadas. Esse cargo dá ao ocupante o direito de permanecer na sua função até se aposentar. Trata-se de um cargo especial.

d) Cargos isolados: Existem cargos que não estão encaixados de maneira formal em nenhuma das categorias usuais. Com isso, os cargos isolados não preveem plano de carreira, nem salário, como tem todo cargo que alguém ocupa.

De acordo com o artigo 4º, §Ú, do Decreto Lei nº 12.273 de 1941:

“Os cargos são de carreira ou isolados. Parágrafo único. - São de carreira os que se integram em classes e correspondem a uma profissão; isolados, os que não se podem integrar em classes e correspondem a certa e determinada função”.

O cargo isolado é o que não se escalona em classes, por ser o único na sua categoria. Os cargos isolados constituem exceção no funcionalismo público, porque a hierarquia administrativa exige escalonamento das funções para aprimoramento do serviço e estímulo aos servidores, através da promoção vertical. Não é, assim, o arbítrio do legislador que deve predominar ou mesmo determinar a criação de cargos isolados, mas sim a natureza da função e as exigências do serviço. (Disponível em: < <https://projetoquestoescritaseorais.com>>. Acesso em: 10 de jul. de 2022)

Em consoante com o parágrafo anterior, os profissionais que trabalham na administração pública podem exercer cargo público, função pública ou emprego público, segue a diferença entre essas colocações (BASTOS, 2021):

I. Cargo: atribuições previstas em lei na estrutura da Administração Direta, normalmente ocupadas por meio de concurso;

II. Emprego: também é um encargo de trabalho dentro da estrutura administrativa. Mas, nesse caso, contratado no regime da CLT;

III. Função: função pública significa apenas a atividade em si, isto é, a atribuição que o servidor deve assumir.

### 3.2 SERVIDOR/EMPREGADO PÚBLICO REGIDO PELA CLT

Tanto o Regime Estatutário quanto o Celetista estão previstos na Constituição de 1988, como diferentes tipos de agentes públicos.

Segundo Santos (2022), “se o servidor público atua em funções e órgãos da Administração Direta, o empregado público é aquele locado em corporações associadas à Administração Indireta, como os correios e agências estatais bancárias, por exemplo”.

SANTOS (2021), diz:

“A grande novidade do regime celetista é que se trata de uma relação contratual, baseada nos princípios e benefícios da CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas). Assim, apesar de ter algumas semelhanças com o cargo público, com remunerações acima da média e alguns benefícios específicos, mais raros no setor privado, trata-se de um tipo completamente distinto de trabalho”.

“O regime celetista pode ser encontrado em cargos de entidades de direito privado, fundações, empresas públicas, autarquias e outras sociedades de economia mista”. (SANTOS, 2021)

Para SOARES,

“a reforma trabalhista trouxe várias mudanças para a consolidação das leis do trabalho, com o intuito de estabelecer novos direitos e sanar questões controvertidas. Porém, as críticas ao texto normativo atualmente não cessaram a respeito da pertinência ao art. 223-G da CLT. O dano extrapatrimonial está previsto a partir do art. 223-A, em que se garante o direito a indenização ao empregado que sofrer ofensa moral ou existencial em relação a pessoa física ou jurídica”.

“O artigo 223-G da CLT, versa sobre a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho, quando ocorrer a violação, por ação ou omissão, na esfera moral ou existencial do ofendido, que pode ser pessoa física ou jurídica. Essa regra, entre outras, passou a ter vigência com a edição da Lei 13.467/17”. (ALMEIDA e FUMAN, 2019)

Falando brevemente sobre o assunto, em sessão realizada no dia 27/10/2021, o Ministro Relator Gilmar Mendes votou no sentido de conhecer das ADIs e, no mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos nela formulados, estabelecendo que:

1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. (Disponível em: <<https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/a-inconstitucional>> Acesso em: 18 de jul. de 2022).

De acordo com Costa e Zanata (2022), essas ADIs se referem à ADI nº 6.069, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB, e a ADI nº 6.082, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, questionam a constitucionalidade dos artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, ambos inseridos pela Lei nº 13.467.

Na referida sessão, após o voto do Ministro Relator, o julgamento foi suspenso em razão do pedido de vista dos autos formulado pelo Ministro Nunes Marques, estando, até o presente, pendente de solução. (COSTA e ZANATA, 2022)

### **3.3 REGIME DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO**

O Regime Estatutário é aquele regido primariamente por leis, especialmente pela Lei nº 8.112/90 (Lei dos servidores públicos). Por meio dela já podemos

encontrar um dos escopos que abrange os servidores públicos: são trabalhadores investidos na carreira pública de maneira direta, especificamente nos âmbitos da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

No estado de São Paulo, a Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, é a lei que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado, tendo sido atualizada pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Aponta Santos (2021), que “nos âmbitos estaduais e municipais também se fala sobre regime estatutário e servidor público, já que cada localidade costuma ter a sua própria legislação derivada da Lei 8112/90. O regime estatutário é um regime reservado apenas para cargos federais”.

“O ponto decisivo nesse caso está no termo “Administração Direta”. Assim, posições em prefeituras e órgãos públicos como Secretarias, Ministérios, Câmaras e Assembleias são classificadas como servidores públicos”. (SANTOS, 2021)

### **3.4 O ASSÉDIO MORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE**

Atualmente não há uma legislação federal específica que pressupõe punições que trate sobre assédio moral no serviço público. Na Constituição Federal, em seu artigo 1º, trata-se apenas sobre a dignidade humana, a qual diz que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
[...]  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...].

Segundo Fachini (2020), o princípio da dignidade da pessoa humana é um conceito filosófico e abstrato que determina o valor inerente da moralidade, espiritualidade e honra de todo o ser humano, independente da sua condição perante a circunstância dada. É um princípio fortemente influenciado pelo pensamento iluminista dos séculos XVII e XVIII.

Os ataques sistemáticos que configuram o assédio moral atingem a vítima de forma severa, afrontam a sua dignidade humana, violam seus direitos fundamentais, a honra, a imagem e a intimidade. (SOARES, 2016)

Segundo Marie-France Hirigoyen: “o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, p. 65.)

O assédio moral ou violência moral, de acordo com Castro (2007), é ainda, conhecida como *mobbing* (coação moral ou terror psicológico no trabalho), e se configura nas mais diversas situações. São exemplos deste tipo de conduta: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a determinação de prazos pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis; o uso de meios ardis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas.

Para CASTRO (2007), “prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicialidade da saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação. Prova disso é que a Constituição da República Federativa do Brasil traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º”.

Segundo CASTRO (2007),

“Percebe-se, nitidamente pelo conceito de dignidade da pessoa humana que a prática do assédio moral configura um desrespeito a um direito que é próprio do ser humano, qual seja, o respeito por parte das outras pessoas. Quando alguém no ambiente de trabalho, comete qualquer uma daquelas práticas acima citadas, viola nitidamente o princípio em comento”.

Alexandre de Moraes (2003, apud Castro, 2007) “traça contornos preciosos sobre o assunto ora sob análise: “A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos”.”

### 3.5 LEIS MUNICIPAIS E ESTADUAIS

Na cidade de Assis, interior de São Paulo, foi aprovada a Lei da Câmara nº 268, de 10 de maio de 2004, que dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais, estando atualmente em vigor, segundo o site da Câmara Municipal de Assis, o projeto de lei foi de autoria de João Rosa da Silva Filho, com a situação em vigor. (Disponível em: <[https://sapl.assis.sp.leg.br/consultas/norma\\_juridica/norma\\_juridica\\_mostrar\\_proc?cod\\_norma=4820](https://sapl.assis.sp.leg.br/consultas/norma_juridica/norma_juridica_mostrar_proc?cod_norma=4820)>. Acesso em 24/04/2022.)

Artigo 1º: Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I- Curso de Aprimoramento Profissional;
- II- Suspensão;
- III- Multa;
- IV- Exoneração.

A lei 3671/2002, aprovada na câmara municipal de Americana, determina penalidades serão aplicadas no assédio moral, quanto aos servidores no âmbito municipal, a qual a lei dispõe:

Art. 1 “ Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I - Curso de aprimoramento profissional
- II - Suspensão
- III - Multa
- IV - Demissão

Seguindo de seu parágrafo primeiro:

§ 1º - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima 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 créditos de ideias 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 [...].”

Em Campinas foi criada a Lei 11.409/2002, é mais abrangente quanto os possíveis atos em relação ao assediador, disposto em seu artigo 2º:

Art. 2º: “Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação do servidor.  
 § 1º - Considera para efeito do caput deste artigo:  
 I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;  
 II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;  
 III - apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;  
 § 2º - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:  
 I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;  
 II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;  
 III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;  
 IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das ideias”.

Existem outras leis municipais e estaduais, as quais relatam as mesmas penalidades acima mencionadas nas leis, mudando apenas o meio em que o assediador atua, para a classificação do assédio.

### 3.6 ASSÉDIO COMO CRIME



### 3.6.1. PROJETO DE LEI 4742/2001

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei PL 4742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime. Esse projeto visa a inclusão do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro. Entretanto, até o presente aguarda apreciação do Senado Federal. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>>. Acesso em: 24/07/2022.

Na lei em questão, assédio moral com base na moralidade pode ser definido como a pessoa que regularmente viola a dignidade de outra pessoa, causando danos. (ANDRADE, 2022)

De acordo com a interpretação da lei, segundo Andrade (2022), existem quatro casos que podem ser classificados como assédio psicológico:

- a) Assédio moral vertical que está aumentando: quando uma pessoa no topo do nível hierárquico recorre à brutalidade contra subordinados.
- b) Assédio moral vertical para cima: Quando um subordinado se envolve em ato de assédio a seu superior.
- c) Bullying hexagonal: uma prática que é realizada por funcionários no mesmo nível de hierarquia sem relações de subordinação.
- d) Bullying misto: onde há um assediador vertical e horizontal. A pessoa assediada é assediada por todos, desde colegas de trabalho até o chefe.

Como mencionadas anteriormente, existem leis municipais e estaduais que versam sobre o assédio moral no serviço público, todavia, como não há lei federal específica, nem sempre a aplicação do crime se enquadra exatamente sobre esse título de assédio.

Muitas vezes são enquadradas como crime de constrangimento ilegal, por exemplo, que está tipificada no artigo 146 do código penal:

Art. 146 do CP: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:  
Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.  
Aumento de pena

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

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

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

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

II - a coação exercida para impedir suicídio. ”

O fundamento desse crime, no campo de uma percepção constitucional do Direito Penal, encontra-se no art. 5.º, inciso II, da Constituição Federal: “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, e sua objetividade jurídica é a liberdade do ser humano para agir dentro dos limites legalmente previstos.

Versa, em resumo, no procedimento de remover de alguém a sua autonomia. Desta forma, há crime, uma vez que compete somente ao Estado, de maneira legal, o trabalho de sujeitar os indivíduos à obrigação ou a proibição de condutas.

### 3.7 TENTATIVAS DE PROJETOS DE LEI FEDERAL

Chegou até o Senado Federal vários projetos para aprovação de lei federal específica para abordar sobre o assédio moral, os quais ficaram em tramitação na Câmara em análise.

Alguns projetos foram encaminhados para análise, que todos mencionados eram de deputados na época em que realizaram suas propostas, sendo:

- 1) PL 4.591/01- Proposta de Rita Camata, que abordava a aplicação da lei, especificando o conceito de assédio. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br>>. Acesso em: 24/07/2022;
- 2) PL 5.972/01- Proposta de Inácio Arruda mencionava a tipificação no Código Penal, sendo crime de “coação moral no ambiente de trabalho”, mas foi arquivado nos termos do art. 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://dspace.nead.ufsj.edu.br>>. Acesso em: 24/07/2022;
- 3) PL 2.369/03- Proposta de Mauro Passos citou a caracterização de assédio como “constrangimento causado por atos repetitivos, praticados tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas”. Disponível em: <<http://dspace.nead.ufsj.edu.br>>. Acesso em: 24/07/2022;

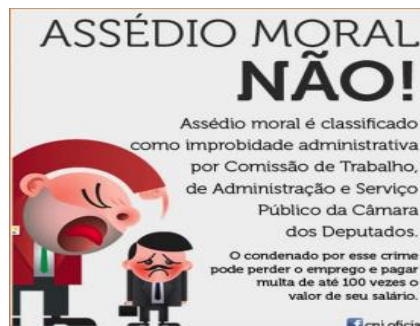
- 4) E por fim o PL 4742/2001- Proposta de Marcos de Jesus foi de introduzir o artigo 146-A no Código Penal, para associar o constrangimento ilegal ao assédio moral. Disponível em: <<http://dspace.nead.ufsj.edu.br>>. Acesso em: 24/07/2022.

Todos os projetos de lei acima mencionados foram arquivados, deste modo não houve sucesso para a inclusão de especificação do assédio na lei federal como crime.

Por fim, em 2006 entrou em vigor a Lei 12.250 no estado de São Paulo, a qual abordava o assédio no âmbito administrativo público. Entretanto, foi declarada inconstitucional sob o aspecto formal pelo STF em sessão virtual de 22/11/2019 a 28/11/2019. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>>. Acesso em 24/07/2022.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por ser uma instituição pública fez uma campanha para a condenação do assédio no âmbito administrativo.

**Figura 1 – Assédio Moral – Conselho Nacional de Justiça**



**Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2018**

É preciso pontuar sobre os funcionários nesse meio, que tentando sobreviver, muitas vezes acabam procurando ajuda psicológica.

O assédio moral acontece e não é um assunto novo como já visto, por isso instituições tem feito projetos e planos de combate, municípios e estados criando suas próprias leis, para tentar proteger seus colaboradores e deixar o ambiente de trabalho, um lugar ideal para exercer seu ofício.

## 4. ATUAÇÃO DO ESTADO

### 4.1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE SERVIÇO PÚBLICO

Inicialmente, cabe destacar algumas observações pontuais resumidamente sobre o serviço público.

Segundo Carvalho Filho, o serviço público em Direito Administrativo é definido como:

“Toda atividade prestada pelo Estado ou por seus delegados, basicamente sob regime de direito público, com vistas à satisfação de necessidades essenciais e secundárias da coletividade”.

Assim como o Poder Público, os serviços públicos se baseiam em princípios norteadores, dos quais se destacam o Princípio da Continuidade do Serviço Público; Princípio da Generalidade; Princípio da Igualdade entre os Usuários – Isonomia; Princípio da Eficiência; Princípio da Atualidade; Princípio da Modicidade das Tarifas. (CARVALHO FILHO, 2009)

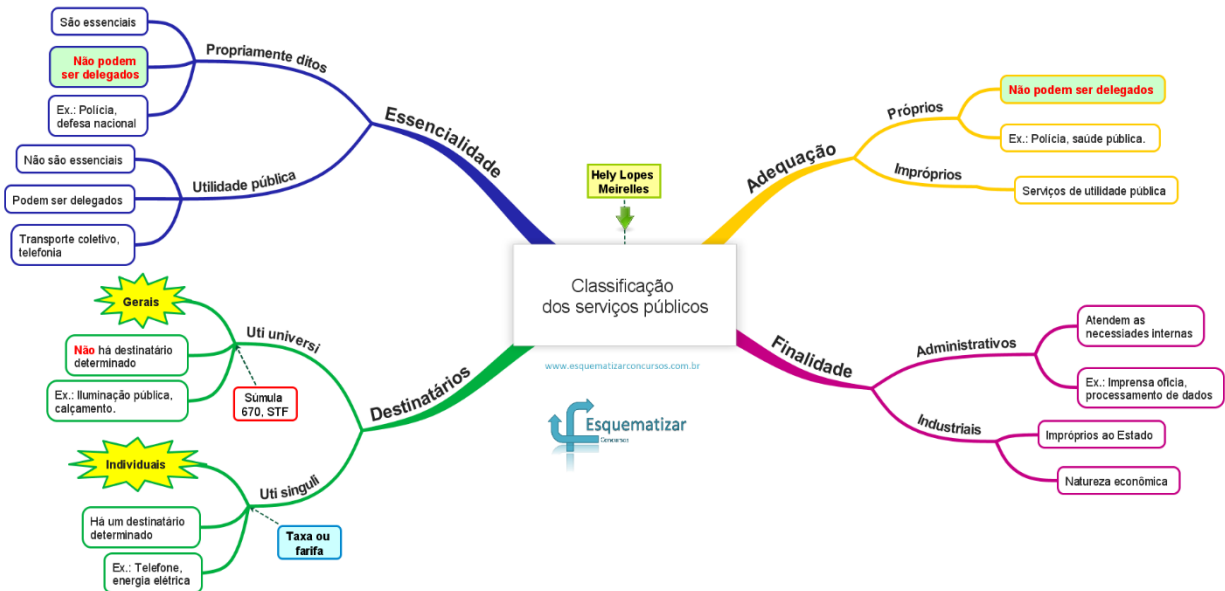
O serviço público é controlado pela própria Administração Pública, a qual tem a função de fiscalizar e regulamentar a execução do mesmo, por força da Constituição Federal em seu artigo 175:

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

A Lei Federal nº 8.987/95, segundo MEIRELLES (2009, apud SCATOLINO) regula a concessão e a permissão da prestação de serviços públicos. E a doutrina classifica os serviços públicos quanto à essencialidade, sendo aqueles de utilidade pública; quanto à adequação, que são os serviços próprios do Estado (segurança, polícia, higiene e saúde pública, etc.), e os impróprios, aqueles que os que não afetam substancialmente as necessidades da comunidade, mas satisfazem interesses comuns de seus membros, que geralmente são prestados por autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações governamentais; quanto à finalidade, sendo os serviços industriais e administrativos; quanto aos

destinatários, que podem ser gerais quando não há usuários ou destinatários específicos ou individuais, quando há usuários conhecidos e predeterminados.

**Figura 2 – Classificação dos serviços públicos**



Disponível em: <<https://www.esquematizarconcursos.com.br/artigo/classificacao-dos-servicos-publicos>>. Acesso em 24/07/2022.

O serviço público é prestado efetivamente pelos servidores públicos, que são regidos pela Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, e em seu artigo 8º expõe as formas de provimento nos cargos públicos, quais sejam, nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução (RUMMLER, 2020).

## 4.2. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

No serviço público algumas características no ambiente de trabalho, como a estrutura hierarquizada, burocracia excessiva, regulamentação insuficiente falta de compromisso, alta competitividade, por exemplo, tornam o mesmo mais propício ao assédio moral. (Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em 25 de jul. 2022).

No ambiente do serviço público podemos destacar algumas situações que exemplificam o assédio moral, como:

- Retirar a autonomia, contestar a todo o momento, e sobrecarregar os servidores, estagiários ou terceirizados;
  - Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
  - Passar tarefas humilhantes, falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos, e espalhar rumores a seu respeito;
  - Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador;
  - Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
  - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima, não levando em conta seu estado emocional;
  - Ignorar o estado de saúde físico e mental da vítima;
  - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
  - Não atribuir atividades ou manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho.
- Disponível em:  
<<https://priscyllasouza.jusbrasil.com.br/artigos/850039181>>.  
Acesso em 25/07/2022.

#### Segundo Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2015):

[...] No serviço público convivem chefias altamente dedicadas com outras que têm por objetivo um trampolim para novos saltos; empregados que abraçam a causa do contribuinte e outros que aguardam monotonamente o advento da aposentadoria redentora. Conhecemos chefias que lutam para promover mudanças, verdadeiros heróis, e aquelas que buscam perpetuar o status quo onde se sentem confortáveis. Empregados revoltados com a falta de produtividade e oportunidades profissionais e outros que se transformam em obstáculos, ancorados na ociosidade legalizada.

Esse caldo administrativo compõe um laboratório para desenvolver os mais inusitados vírus de assédio moral ascendente, descendente e horizontal e um campo fértil para os testes de inoculação, seja para que chefes ou colegas "livrem-se" de pessoas-obstáculos empenhadas na desmoralização dos serviços, seja para atuar em sentido inverso, neutralizando a autoridade daqueles que são riscos para a estabilidade mórbida de sistemas improdutivos.

Agregue-se a isso o despreparo de inúmeras chefias para a missão de comandar pessoas há aquelas que se encastelam em suas posições e sentem-se proprietárias do tempo e da alma dos subordinados, ainda que atuem em feudos temporários e elas mesmas possam retornar para a condição de simples colaborador.

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres e os servidores, estagiários ou terceirizados enfermos ou que sofreram acidente de

trabalho, que são discriminados e isolados. (Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em 25 de jul. 2022)

Neste caso se tornam alvos mais frequentes, pois, são considerados mais fracos e suscetíveis a situações como o controle de consulta médicas, o desprezo e ridicularização com a doença, há um maior estímulo de discriminação com os servidores adoecidos ou acidentados, bem como, pode ocorrer a substituição do posto do servidor em licença para que este retorne mais rápido ao serviço, discriminação também com grávidas pelo preconceito de serem menos produtivas, assim como os acidentados, dentre outras.

O assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta.

#### **4.3. TUTELA JURISDICIONAL DAS VÍTIMAS**

No serviço público pela sua própria natureza, existem algumas poucas vantagens no combate ao assédio moral, que poderiam passar mais segurança para a vítima na hora de denunciar, como por exemplo, a estabilidade, maior proteção jurídica e administrativa e maior possibilidade de buscar reparação administrativa e judicial. Entretanto, ocorre que, a legislação sobre o tema ainda é escassa e muitas vítimas de assédio moral se sentem pouco confiantes com a proteção ofertada pelo Estado.

A prática do assédio moral vem, nos dias atuais, ganhando destaque no cenário trabalhista, um avanço para os trabalhadores que podem vir a se sentirem mais confortáveis em abordar o assunto, contudo, essa prática grave que assola o ambiente de trabalho já existe há décadas e não apenas no nosso país.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental, e no Brasil a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados

foram vítimas de assédio moral. (Disponível em: <<https://coad.com.br/home/noticias-detalle/8052/tst-assedio-moral-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 25/07/2022)

Conforme mencionado no capítulo anterior do presente trabalho, no Brasil não há expressamente em nosso ordenamento jurídico regulamentação federal específica sobre o assédio moral no serviço público, apenas algumas legislações municipais e estaduais, todavia, diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. A ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou da seguinte forma:

“A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, e ainda complementa que “é possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”.

Desta forma, destaca-se que a Justiça do Trabalho regularmente alicerça suas fundamentações nos casos de assédio moral basilarmente da Constituição Federal.

É necessário que haja uma lei federal específica para casos de assédio moral no trabalho público, pois assim tal lei se aplicaria a todo o território nacional. E no caso dos estados e municípios que já possuem lei para tal fim, apenas se regulamentariam através da lei federal.

Prosseguindo, quando ocorre o assédio moral, o servidor possui algumas medidas cabíveis que pode adotar para relatar tal abuso. Destaca-se que a Administração Pública é composta de entidades autônomas, com hierarquia dentro das mesmas, assim, antes de formalizar uma denúncia administrativa, o servidor pode reportar a situação ao superior hierárquico do assediador, caso seja possível, juntamente o suporte do setor de recursos humanos.

Ainda, nesta situação talvez uma sugestão ao servidor que, estando ao seu alcance, procure informações sobre o assediador, como por exemplo se o mesmo pratica tais atos com mais colegas de trabalho, assim, a comunicação ao superior hierárquico poderá ser mais efetiva.



Avançando, se a reclamação verbal não teve efeito ou tenha sido ignorada pelo superior hierárquico, o servidor tem a opção de formalizar uma denúncia perante a Corregedoria do órgão a qual serve para apurar ocorrências administrativas, referentes ao trabalho do servidor público, bem como de sua eficiência e organização, dentre outras atribuições. (BASTOS, 2020)

A Corregedoria tem autonomia para apurar infrações e desvios de conduta no âmbito das entidades públicas a que se destina sua fiscalização e controle, e após a conclusão dos indícios de assédio moral, é provável que seja instaurado o devido processo administrativo disciplinar (PAD), para que o acusado possa responder pelas medidas aplicáveis ao caso. (BASTOS, 2020)

No final, segundo Bastos (2020), o assediador pode responder, mesmo na instância administrativa, pelo assédio moral e, também, pelo ato de improbidade. Inclusive, pode ser demitido do serviço público.

Ainda assim, caso a denúncia perante a Corregedoria responsável não surta efeitos, existe a possibilidade do servidor realizar uma denúncia para órgãos externos como entidades atuantes em defesa do interesse público, como o sindicato da categoria, e em casos coletivos ou até mesmo individual, buscar auxílio junto ao Ministério Público do Estado (servidor público estadual); ou Ministério Público Federal (MPF), quando se tratar de servidor federal, e caso seja empregado público (CLT), é possível formalizar a denúncia perante o Ministério Público do Trabalho (MPT). A depender do órgão de atuação do servidor público, também é possível formalizar a queixa perante entidades de classe (OAB, Conselho Regional de Medicina, etc.).

Por fim, se todas estas medidas extrajudiciais não resultarem na devida responsabilização do assediador, ao servidor restará a opção de ingressar com uma ação judicial para o cumprimento de seus direitos.

No caso de assédio moral no serviço público a competência para julgar as ações desta natureza é da Justiça Comum, diferentemente dos empregados de empresas privadas, em que a competência é da Justiça do Trabalho. (Disponível em: <<https://sindjufe-go.jusbrasil.com.br/noticias/112106633>>. Acesso em 21 de jun. 2021)

No âmbito judicial, o Superior Tribunal de Justiça, em julgamento ocorrido em 03/09/2019, a 2ª Turma tomou uma decisão inédita na Corte Superior: reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa, no caso, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul, no julgamento a Turma restabeleceu integralmente a sentença que havia condenado o prefeito à perda dos direitos políticos e multa equivalente a cinco anos de remuneração mensal à época dos fatos. Tal decisão se deu na análise de Recurso Especial (REsp 1.286.466):

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido.

(STJ - REsp: 1286466 RS 2011/0058560-5, Relator: Ministra ELIANA CALMON, Data de Julgamento: 03/09/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 18/09/2013). (Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959>>. Acesso em: 21 de jun. 2021)

#### Segundo Menezes:

Quando um agente público pratica um ato de assédio moral, claramente viola a moralidade administrativa, pois deixou de agir de forma ética, honesta, leal perante um terceiro praticando assim uma conduta ilícita que pode ser tipificada como ato de improbidade administrativa consoante artigo 11º, "caput" da Lei 8.429/92. (MENEZES, 2017).

Portanto, o assédio moral no âmbito da Administração Pública configura desrespeito aos princípios da impessoalidade eficiência, além da legalidade e

moralidade e, desse modo, pode, em tese, configurar ato de improbidade administrativa, contudo, Maria Sylva Zanella Di Pietro pede cautela ao se investigar a atenção do agente público, verificando-se a existência de dolo ou culpa. Mas, ainda segundo a mesma autora diz que:

“qualquer violação aos princípios da legalidade, razoabilidade, moralidade, interesse público, eficiência, motivação, dentre outros, pode constituir improbidade administrativa”. (DI PIETRO, 2001, p. 674).

**Figura 3 – Assédio Moral – Campanha publicitária**



**Fonte: PRODHS/UEMS, 2020**

O assédio moral, em todas as suas esferas, é um ato de covardia. Mas o servidor precisa ter em mente, que ele precisa ter uma atitude, para que este costume não perdue.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Assim, concluímos que no Brasil há uma necessidade de aprovação de lei federal referente ao assédio moral no ambiente do serviço público, pois além da vítima passar por todo um constrangimento, a maioria sofre em decorrência a toda essa situação, pela pressão psicológica, causando medo, vergonha da humilhação, alteração emocional, e ainda passando por outros fatos que prejudicam a vítima.

A criação de lei daria voz para aqueles oprimidos que sofreram ou ainda sofrem o assédio moral no serviço público, para a realização de denúncia, não somente no âmbito administrativo, o qual já existe lei para esse tipo de caso, mas também a penalidade criminal, como foi citada nos projetos de lei que foram arquivados.

O trabalhador que foi assediado pode diligenciar a importância de seus direitos garantidos pela Constituição Federal/88, em especial, o direito à sua dignidade, na Justiça do Trabalho, com base no art. 483 da CLT (rescisão indireta) c/c art. 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro/2002.

Entretanto, no âmbito do serviço público, o assediador pode receber sanções disciplinares, de acordo com o regimento interno competente. Ainda que a Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores públicos Civis da União ou Regime Jurídico Único - RJU) não trate diretamente sobre a questão do assédio moral, dispõe alguns caminhos que podem ser tomados, pois o comportamento do assediador poderá ser ajustado ao Regime Jurídico Único porque desobedece ao dever de moralidade da Administração, podendo caracterizar como incontinência de conduta, pelo artigo 482 da CLT.

Para o âmbito público, a consequência suscitada pelo assédio moral é a perda da produtividade do servidor, e as custas com pessoal que podem aparecer para a administração. Porém, de tudo isso, a consequência maior é para o empregado, pois vem a perda de sua saúde, a destruição de sua integridade, perdendo sua referência.

A própria Constituição Federal Brasileira criou o desígnio de proteger a dignidade da pessoa humana, incluindo a pessoa do trabalhador. Dessa forma, o assediador que causar dano ao trabalhador, sendo este a vítima das humilhações e degradações no ambiente de trabalho, tendo sua dignidade violada, poderá pleitear ação de reparação de danos e o amparo legal.

Por fim, após o relato de todas as situações de assédio sofridas, o que se espera é que o Estado aprove e que seja eficaz a lei e que os assediadores sejam efetivamente punidos, garantindo as vítimas a justiça e a segurança da punição.

## REFERÊNCIAS

### BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral**. Brasília – DF: EDITORA DO MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008. 36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 21ª ed. Ed. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2009.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo – SP: Editora CENGAGE, 2008. – (Coleção Debates em Administração)

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro – RJ: Editora BERTRAND BRASIL, 17ª ed., 2019. p. 65.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. Ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. P. 17.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: Uma visão multidisciplinar**. São Paulo. Editora Atlas S.A - 2015. 2ª Edição. Página 115.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, v. 103, p. 188.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio Moral no Trabalho Características e intervenções**. Florianópolis/SC. Lagoa Editora, 2015. p 100.

### ELETRÔNICAS

ADI 5870. Min. Gilmar Mendes. Direito Do Trabalho. Indenização por Dano Moral. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5335465>. Acesso em: 17.abr.2022.

ADI 6050. Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 17 de abr. de 2022.

Agência Câmara de Notícias. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>>. 12 de mar. De 2019. Acesso em: 24 de jul. de 2022.

ALMEIDA, Orlando José de. FUMAN, Bernardo Gasparini. Aplicação do artigo 223-g da CLT - arbitramento da inconstitucionalidade. Migalhas, 26 de jun. de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/305015/aplicacao-do-artigo-223-g-da-clt---arbitramento-da-reparacao-por-danos-morais---constitucionalidade-ou-inconstitucionalidade>>. Acesso em: 10 de jul. de 2022.

ANDRADE, Tamiris Cristina de. Assédio sexual e moral, o que diz a lei e como você pode se proteger no trabalho. Rede Câmara de São Paulo, Agência Brasil, Câmara dos Deputados, Senado Federal e O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). 08 de jan. de 2022. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/95819/assedio-sexual-e-moral-o-que-diz-a-lei-e-como-voce-pode-se-protoger-no-trabalho>> Acesso em: 18 de jul. de 2022.

ASSÉDIO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 29 de jul. 2022.

ASTROLABIO, Laura. Assédio Moral: quando acontece e como resolver?. 22 de nov. de 2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415198>>. Acesso em 28 de jul. de 2022.

BASTOS, Agnaldo. Quem é o servidor público? Entenda as regras e vantagens. Advocacia dos Concursos, Goiânia/GO, 25 de out. de 2021. Disponível em: <<https://concursos.adv.br/servidor-publico/>>. Acesso em: 10 de jul. de 2022.

*campinas.sp.gov.br*. s.d. Disponível em: <<https://www.campinas.sp.gov.br/governo/gestao-e-controle/>>. Acesso em 19 de jul. de 2021.

Cartilha do Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). Assédio moral e sexual - Previna-se, p. 14. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em 25/07/2022.

CASTRO, Adriana Vieira de. Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. 08 de fev. de 2007. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 18/07/2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. *planalto.gov.br*. 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 19 de jul. de 2021.

CUNHA, Carolina. *vestibular.uol.com.br*. sd. O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história.... Disponível em: <<https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm>>. Acesso em 21 de jun. de 2021.

DECRETO-LEI 5.452, de 1º de maio de 1934. *planalto.gov.br*. 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 22 de jun. de 2021.

FACHINI, Tiago. Princípio da dignidade humana: como surgiu e importância. PROJURIS. 18 de nov. de 2020. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/principio-da-dignidade-humana>>. Acesso em: 18 de jul. de 2022.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 21 de jun. 2021.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. Assédio moral-Diagnosticando as consequências. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 18 de jul. 2022

GHERINI, Pamela Michelena De Marchi. 01 de out. de 2019. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate. Disponível em: <<https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>>. Acesso em: 27 de jul. de 2022.

GITELMAN, Suely Ester. *enciclopediajuridica.pucsp.br*. 01 de julho de 2020. Assédio moral. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>>. Acesso em 21 de jun. de 2021.

JUSBRASIL. *stj.jusbrasil.com.br*. 03 de setembro de 2013. Superior Tribunal de Justiça STJ - RECURSO ESPECIAL: REsp XXXXX RS 2011/XXXXX-5 - Inteiro Teor. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj/inteiro-teor-24200960>>. Acesso em 25 de jul. de 2021.

LEI 8.112, DE 11 de dezembro de 1990. *planalto.gov.br*. 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 19 de jul. de 2021.

LIMA, Charles Hamilton dos Santos. *conjur.com.br*. 13 de março de 2017. Assédio moral pode configurar ato de improbidade administrativa. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mar-13/mp-debate-assedio-moral-configurar-ato-improbidade-administrativa>>. Acesso em 25 de jul. de 2021.

LOBO, Hewdy. Qual a Diferença entre Assédio Moral e Dano Moral? Jusbrasil. Disponível em: <<https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/253200355/qual-a-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral>>. Acesso em 24 de jul. de 2022.



MELO, Raul Henrique Beserra. MELO Ruana Bezerra. ISAIÁS, Stéfani Linhares. *jus.com.br*. maio de 2017. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em 21 de jun. de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Assédio moral e sexual: previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> Acesso em 19 de jul. de 2021.

MORAL. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 29 de jul. de 2022.

NOGUEIRA, Raimundo Silva. 2013. **O assédio moral no serviço público**. Monografia. Universidade Federal de Campina Grande–UFCG - Centro de Ciências Jurídicas e Sociais–CCJS - Unidade Acadêmica de Direito. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/16845>>. Acesso em 29 de jul. de 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. Disponível em: <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675144166/assedio-sexual-questoes-conceituais>>. Acesso em: 21 de jun. de 2021.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de. MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas. NASCIMENTO, Rejane Prevot. 2021. **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. Artigo Acadêmico. Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro-Oeste (UNIDESC), Luziânia /GO, Brasil. Universidade do Grande Rio (Programa de Pós-Graduação em Administração/UNIGRANRIO), Duque de Caxias/ RJ, Brasil. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?lang=pt>>. Acesso em 29 de jul. de 2022.

PAULO, Milton. *jus.com.br*. Assédio moral no serviço público. Julho de 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67399/assedio-moral-no-servico-publico>>. Acesso em 25 de jul. de 2021.

PROJETO QUESTÕES ESCRITAS E ORAIS. Projeto questões escritas e orais: O que são os cargos isolados na Administração Pública?. Disponível em: <<https://projetoquestoesescritaseorais.com/direito-administrativo/o-que-sao-os-cargos-isolados-na-administracao-publica/>>. Acesso em: 10 de jul. de 2022.

RUMMLER, Taciana de Oliveira. Resumo das formas de provimento em cargo público. Artigo. 2020. Disponível em: <<https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/resumo-das-formas-de-provimento-em-cargo-publico/>>. Acesso em: 31 de jul. 2022.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. 24 de set. de 2012. Dano moral: um estudo sobre seus elementos. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/dano-moral-um-estudo-sobre-seus-elementos>>. Acesso em: 20 de jun. de 2021.

SANTOS, Tatiana. Empregado Público e Servidor Público: qual é a diferença? Veja!. Gran Cursos Online, Brasília/DF, 30 de nov. de 2021. Disponível em: <<https://blog.grancursosonline.com.br/empregado-publico-e-servidor-publico/>>. Acesso em: 10 de jul. de 2022.

SCATOLINO, Gustavo. Direito Administrativo: Lei n. 8.987/1995 – Serviços Públicos. Livro Eletrônico. Disponível em <<https://blog.grancursosonline.com.br>>. Acesso em: 31 de jul. de 2022.

Significados: descubra o que significa, conceitos e definições. *significados.com.br*. 08 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/assedio-moral>>. Acesso em: 22 de jun. de 2021.

SOARES, Jamile Leal Rodrigues. Dano extrapatrimonial ao trabalhador: uma análise da sua aplicabilidade frente aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana. *Âmbito Jurídico*. 01 de ago. 2016. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-151/assedio-moral-uma-analise-a-luz-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-das-consequencias-juridicas-que-recaem-sobre-o-assediador/>> Acesso em: 18 de jul. de 2022.

SOARES, Jamile Leal Rodrigues. Dano extrapatrimonial ao trabalhador: uma análise da sua aplicabilidade frente aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana. *Âmbito Jurídico*. 01 de jul. 2021. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/dano-extrapatrimonial-ao-trabalhador-uma-analise-da-sua-aplicabilidade-frente-aos-principios-da-isonomia-e-da-dignidade-da-pessoa-humana>> Acesso em: 18 de jul. de 2022.

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. O que NÃO é assédio moral no trabalho. Disponível em: <[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)>. Acesso em: 15 de jun. 2021.

ZANATA, Eunice. COSTA, Jurema. A inconstitucional tarifação das indenizações por dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. *Observatório Trabalhista do STF*, 27 de abr. de 2022, atualizado em 11 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/a-inconstitucional-tarifacao-das-indenizacoes-por-dano-extrapatrimonial-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 18 de jul. de 2022.

**CÓDIGO PENAL –**

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).>

**LEI ADMINISTRATIVA –**

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm).>

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL -**

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).>

**LEI MUNICIPAL DE ASSIS/SP -**

<[https://sapl.assis.sp.leg.br/consultas/norma\\_juridica/norma\\_juridica\\_mostrar\\_proc?cod\\_norma=4820](https://sapl.assis.sp.leg.br/consultas/norma_juridica/norma_juridica_mostrar_proc?cod_norma=4820)>

**LEI MUNICIPAL DE AMERICANA/SP-**

<<https://cm-americana.jusbrasil.com.br/legislacao/256199/lei-3671-02>>

**LEI MUNICIPAL DE CAMPINAS/SP –**

<<https://cm-campinas.jusbrasil.com.br/legislacao/323041/lei-11409-02>>