

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

LUCIANA ZIMERMANN

**ASSÉDIO MORAL: Análise de Danos ao Servidor Público e a  
Responsabilidade Civil do Estado para Reparação.**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

TREZE TÍLIAS - SC

2018

LUCIANA ZIMERMANN

**ASSÉDIO MORAL: Análise de Danos ao Servidor Público e a  
Responsabilidade Civil do Estado para Reparação.**

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão Pública Municipal” - Orientador: Prof. Dr. Leonardo Tonon

TREZE TÍLIAS - SC

2018



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Especialização em Gestão Pública Municipal



### **TERMO DE APROVAÇÃO**

**ASSÉDIO MORAL: Análise de Danos ao Servidor Público e a Responsabilidade Civil do Estado para  
Reparação**

Por

**LUCIANA ZIMERMANN**

Monografia apresentada às 08:00, do dia 4 de agosto de 2018, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, Turma , ofertado na modalidade de Ensino a Distância, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Curitiba. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

leonardo tonon  
UTFPR - Curitiba  
(orientador)

Thiago Cavalcante Nascimento  
UTFPR - Curitiba

ANA PAULA MYSZCZUK  
UTFPR - Curitiba

**DEDICATÓRIA:**

ESTE TRABALHO E TODA ENERGIA NELE  
DEPOSITADA DEDICO Á LUISA CLARA  
ZIMERMANN ROSA E LUAN VINICIUS  
ZIMERMANN ROSA

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a **DEUS** pela graça da vida, pelo estudo e pela oportunidade de fazer parte deste mundo;

Agradeço a minha **mãe** (in memoriam) e ao meu **pai**, pessoas ímpares, pelos bons exemplos, em especial, de honestidade, caráter, de luta e perseverança, imensa gratidão que jamais esquecerei;

Não menos importante, agradeço a **Luis Venite Rosa**, pelo amor, apoio e incentivo nos momentos em que precisei;

Agradeço especialmente aos meus filhos: **Luísa Clara e Luan Vinícius**, pelos sorrisos, abraços e beijos que me deram força para conquistar mais esta batalha, e pelo perdão de ter sacrificado o tempo que seria deles;

Aos eternos amigos e demais familiares, pelos incentivos;

A toda equipe envolvida com essa Pós-graduação, em especial aos integrantes do Polo UAB de Treze Tílias, pela dedicação e compromisso com o trabalho de espalhar conhecimentos.

Não poderia esquecer do professor orientador Leonardo, agradeço pela compreensão, orientação e paciência. Gratidão.

## RESUMO

A presente monografia trata do Assédio Moral no ente público. Este, é um fenômeno que se manifesta no mundo do trabalho contemporâneo, apesar de sempre ter existido no universo das relações ocupacionais, mas não sendo conceituado dessa forma. O assédio moral desenvolvido no meio das relações de trabalho abrange diferentes formas. Configura-se através de atos sistêmicos, nocivos e repetitivos que atingem a moral do trabalhador e que podem trazer consequências a sua saúde e ao desenvolvimento de suas atividades profissionais. Assediar é perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes, ou seja, é um ato que só adquire significado pela insistência. Quanto à Administração Pública encontra-se positivado, implícita ou explicitamente, a responsabilidade por atos ocorridos no âmbito de sua competência. A abrangência dessa prática dentro das repartições públicas é alarmante. Como o servidor respeita uma ordem hierárquica e desempenha sua atividade buscando reconhecimento, sofre com pressões de colegas, superiores e muitas vezes subordinados, que buscam o reconhecimento de seu trabalho da mesma forma como todos, mas, usando meios ilícitos para alcançá-los. Como o Estado visa à garantia do bem comum, fica responsável objetivamente pelos danos que seus servidores efetuarem a terceiros. Também exercem a função de diretrizes superiores do sistema, vinculando a atuação dos operadores jurídicos na aplicação das normas a respeito dos mesmos e, objetivando a correção das graves distorções ocorridas no âmbito da Administração Pública que acabam por impedir o efetivo exercício da cidadania. O mundo jurídico ainda enfrenta vários problemas quanto à quantificação da indenização por essa prática, somente tendo como base os delitos de dano moral e algumas jurisprudências já formalizadas por colegas julgadores para suas decisões. Cabe ao legislador a elaboração de leis, ou simplesmente, aprovação de projetos já existentes para sanar este problema. O fato é que o Assédio Moral existe e cresce nas repartições públicas e privadas de forma absurda e não se pode ficar na dúvida em como deve ser punido, para que dessa forma a sociedade tome consciência do problema e aprenda a se defender e respeitar a integridade física e moral dos demais componentes das relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio. Moral. Administração. Pública.

## ABSTRACT

This monograph deals with Moral Harassment in the public entity. This is a phenomenon that manifests itself in the world of contemporary work, although it has always existed in the universe of occupational relations, but not being conceptualized in this way. Bullying developed in the midst of working relationships encompasses different forms. It is established through systemic, harmful and repetitive acts that affect the worker's morale and that can have consequences for his health and the development of his professional activities. To harass is to persecute with insistence, to pester, to annoy, with questions or pretensions insistent, that is, it is an act that only acquires significance by the insistence. As for the Public Administration, the responsibility for acts within the scope of its competence is implicitly or explicitly stated. The scope of this practice within public agencies is alarming. As the server respects a hierarchical order and performs its activity seeking recognition, it suffers from the pressures of colleagues, superior and often subordinate, who seek the recognition of their work in the same way as all but using illicit means to achieve them. As the State aims to guarantee the common good, it is objectively responsible for the damages that its servants make to third parties. They also exercise the function of superior directives of the system, linking the action of the legal operators in the application of the norms in respect of them and, aiming at correcting the serious distortions occurred in the scope of Public Administration that end up impeding the effective exercise of citizenship. The legal world still faces several problems regarding the quantification of compensation for this practice, based only on the crimes of moral damage and some jurisprudence already formalized by colleagues who are judges for their decisions. It is up to the legislator to draft laws or simply approve existing projects to remedy this problem. The fact is that Moral Harassment exists and grows in public and private offices absurdly and one can not be in doubt as to how to be punished, so that society becomes aware of the problem and learns to defend itself and respect integrity physical and moral aspects of the other components of labor relations.

Keywords: Harassment. Moral. Administration. Public.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	9
1.1	Tema .....	10
1.2	Problema.....	10
1.3	Justificativa.....	10
1.4	Objetivos.....	12
1.4.1	Objetivo Geral: .....	12
1.4.2	Objetivos específicos:.....	12
1.5	Metodologia.....	12
	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	13
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	57
	REFERÊNCIAS .....	61

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a analisar um sério e grave problema que vem ocorrendo pelo Brasil a fora, onde muitos setores da Administração pública deixam de fornecer um ambiente de trabalho saudável aos seus colaboradores, criando, por falta de capacidade de gestão de pessoas, um ambiente propenso ao acontecimento de atentados contra a dignidade humana, levando a uma busca jurisdicional de regularização de conservação de uma ambiente saudável de trabalho. A presente monografia tratará especificamente do Assédio Moral no ente público.

O Assédio Moral se configura através de atos sistêmicos, nocivos e repetitivos que atingem a moral do trabalhador e que podem trazer consequências a sua saúde e ao desenvolvimento de suas atividades profissionais. Assediar é perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes, ou seja, é um ato que só adquire significado pela insistência. Já o termo moral, diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possuem relativamente ao comportamento humano ou o conjunto de regras de comportamento consideradas como universalmente válidas.

Assim esclarecido, podemos agora discorrer sobre o assunto contemplando a definição conforme Marie-France Hirigoyen (2001, pg 65):

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, 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 do trabalho.

Já José Afonso da Silva (2005, pg.29) entende que o assédio moral é a:

Submissão do trabalhador a situação vexaminosa, constrangedora e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

O cerne da questão, reside no fato de que, nestes casos, que são muito comuns, o servidor respeita uma ordem hierárquica e desempenha suas atividades buscando reconhecimento, sofre com pressões de colegas, superiores e muitas vezes subordinados, que buscam o reconhecimento de seu trabalho da mesma forma como todos, mas, usando meios ilícitos para alcançá-los.

Como o Estado visa à garantia do bem comum, fica responsável objetivamente pelos danos que seus servidores efetuarem a terceiros. Também exercem a função de

diretrizes superiores do sistema, vinculando a atuação dos operadores jurídicos na aplicação das normas a respeito dos mesmos e, objetivando a correção das graves distorções ocorridas no âmbito da Administração Pública que acabam por impedir o efetivo exercício da cidadania.

O tema proposto é de suma importância tanto na esfera acadêmica, quanto na solução prática dos conflitos. O mundo jurídico ainda enfrenta vários problemas quanto à quantificação da indenização por este ato, somente tendo como base os casos de dano moral e algumas jurisprudências já formalizadas por colegas julgadores para suas decisões. Cabe ao legislador a elaboração de leis, ou simplesmente, aprovação de projetos já existentes para sanar este problema. O fato é que a prática de Assédio Moral existe e cresce nas repartições públicas e privadas de forma absurda e não se pode ficar na dúvida em como deve ser punido, para que dessa forma a sociedade tome consciência do problema e aprenda a se defender e respeitar a integridade física e moral dos demais componentes das relações de trabalho.

### **1.1 Tema**

O problema a ser investigado é a prática de assédio moral dentro das repartições pública, como ele se apresenta de forma semelhante em todos os setores, será tratado em sentido generalizado de Assédio Moral na Administração Pública, onde a conclusão se referindo direto ao Estado, interpreta-se também com sendo ao executivo municipal.

### **1.2 Problema**

Quais os danos causados ao servidor público vítima de assédio moral junto as organizações de trabalho e como podem ser reparados?

### **1.3 Justificativa**

Conforme a sociedade vem crescendo, as relações de trabalho vêm sofrendo alterações. De um lado os donos de empresas que cada vez mais buscam aumento da produtividade e conseqüentemente lucro, e de outro, os colaboradores na busca de trabalho digno, com horários condizentes com suas condições físicas e salários que representem uma independência econômica, ou que simplesmente supra suas necessidades.

Como as relações no mundo do trabalho têm mudado constantemente, a solidariedade perde espaço para atitudes individualistas, ação de desprezo, provocações, inveja, perseguições, boatos e clima de terror nas repartições de trabalho, componentes todos de um processo de violência psicológica que pode chegar até arriscar a vida da vítima. Os que

têm emprego sofrem cada vez mais a pressão da flexibilidade, do fantasma do desemprego e trabalham cada dia mais intensamente, num círculo de medo, competição e terror.

O tema é relevante e atual pois neste contexto de busca de lucro e realização profissional, as empresas e seus colaboradores esbarram em problemas divergentes entre direitos e deveres. Até onde uma cobrança no local de trabalho pode ser vista como incentivo e quando se trata de uma agressão moral ou psicológica?

Desde os tempos mais remotos as práticas hoje chamadas de Assédio Moral são problemas que afetam as pessoas de modo com que essas agressões atingem diretamente a saúde desses trabalhadores. O que deveria servir como incentivo vira pressão e conseqüentemente doenças que comprometem a realização de suas atividades.

Assédio Moral é entendido como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma a excluí-lo do ambiente de trabalho e do convívio social. Desta forma, como se trata de uma agressão em que de um lado encontra-se uma parte hipossuficiente, no desespero de manter-se em seu emprego e superando ameaças, é que a questão vem sendo discutida no meio jurídico de forma mais ampla.

O reconhecimento do Assédio Moral se dá a partir da análise da vítima no ambiente de trabalho. É importante frisar que o Assédio é sempre uma conduta imoral, repetida e frequente que um sujeito agressor aplica à pessoa a quem ele visa desestabilizar. A saúde e a dignidade do trabalhador são princípios que devem ser respeitados dentro da relação de emprego e é dever do Estado, além de prevenir para que este crime não aconteça, indenizar em casos inevitáveis.

Na abordagem da proposta, pressupõe-se que as investigações chegarão a resultados que poderão ser traduzidos em nova metodologia comportamental e procedimentos mais acertados e eficazes, tanto por parte dos trabalhadores, como dos empregadores, visando melhor aproveitamento dos recursos humanos, com valorização, respeito e assunção de suas responsabilidades. As vantagens são muitas, dentre elas, as novas atitudes frente à problemática dos altos níveis de ocorrência do assédio que é traduzido degradação dos ambientes e resulta em má prestação de serviços aos beneficiários.

A relevância desta pesquisa está em conhecer o tema Assédio Moral na Administração Pública e buscar políticas para que o mesmo não ocorra, além de abrir discussão de como deve ser reparado ou minimizado.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo Geral:**

Através da presente pesquisa, efetuada de forma teórica e levantamento bibliográfico sobre o assunto, pretendeu-se esclarecer e conscientizar quanto aos danos causados ao servidor público, quando esse é vítima de assédio moral dentro da organização de trabalho.

### **1.4.2 Objetivos específicos:**

- Situar o tema para entendimento do leitor;
- Conceituar administração pública e seus princípios;
- Discutir o assédio moral dentro das relações de trabalho no espaço e no tempo;
- Definir como ocorre a prática do assédio nas repartições públicas;
- Apresentar os danos causados pelo assédio moral;
- Determinar como deve ser feita a reparação e quantificação do dano.

## **1.5 Metodologia**

Através de levantamento bibliográfico, incluindo autores de renome no assunto, a presente pesquisa foi elaborada. Após essa fase, a intenção foi buscar junto ao poder judiciário, mais precisamente ao TRT12, dados documentais dos processos existentes, efetuando um levantamento de proporção dos que possuem como parte a Administração Pública, bem como de seus resultados. Ocorre que ao efetuar essa busca foi constatado não haver registros referentes aos processos, sendo essa forma impossibilitada para uso. Voltou-se a pesquisa bibliográfica com mudança de tema, e passou-se a fase de busca por documentos pela internet. Foi efetuado levantamento de algumas jurisprudências, para verificação de como está sendo o julgamento dos casos e a quantificação da indenização. Diante disso, a pesquisa final conta com três capítulos; Principia o primeiro capítulo com a situação do tema histórico do trabalho e do assédio moral no tempo e no espaço. Tratar-se-á da evolução do trabalho e dos conflitos decorrentes desta relação, vivenciada pelas transformações tecnológicas, sociais e individuais dos trabalhadores, chegando aos dias atuais. Também serão abordados o conceito e as formas de caracterização do assédio moral no âmbito da Administração Pública, enfatizando seus sujeitos e suas espécies.

No segundo capítulo analisar-se-á o Assédio Moral no Órgão Público, adentrando na conceituação de Administração Pública e seguindo com uma explicação de cada princípio

constitucional da Administração, ou seja, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, já que é de suma importância o conhecimento do que cada um significa para apontar e fundamentar os erros da Administração frente ao Assédio Moral. Além disso, neste mesmo capítulo, traz-se uma abordagem do Assédio nos órgãos públicos e suas formas de manifestação, dando enfoque para a deterioração das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, os atentados contra a dignidade e as violências verbais, físicas e sexuais.

Passando para o terceiro capítulo a pesquisa abordará um dos aspectos mais controvertidos e difíceis da responsabilização do órgão público pelo assédio moral, abordando, de forma sucinta, os danos decorrentes deste crime e a responsabilidade do Estado, colocados de forma básica para o entendimento, a responsabilidade objetiva e subjetiva do Estado. Continuando nosso estudo no terceiro capítulo ainda tratamos da reparação e quantificação do dano. Como se trata de um dano moral, o problema da quantificação é visível, e maior dificuldade ainda enfrenta a doutrina e jurisprudência no sentido de criar critérios objetivos para a sua reparação e quantificação. Assim, na parte final da pesquisa, será verificado algumas jurisprudências para parâmetro de como se dá à quantificação do dano moral no Assédio e as formas adotadas pelos tribunais para estabelecer o *quantum indenizatório*.

## 2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

Para melhor compreensão do tema, inicia-se a presente pesquisa com o histórico do trabalho, e como esta fonte de realização foi desde sua criação se transformando em elemento de distinção social e, para muitos em uma arma para geração de conflitos entre indivíduos.

#### 2.1.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Um dos primeiros relatos de trabalho está manifestado na Bíblia. Neste livro o trabalho foi considerado um castigo já que Adão foi punido com seu labor por ter comido a maçã proibida. O trabalho tem sua origem ortográfica na palavra latina *tripalium*, que significa uma espécie de instrumento de tortura, ou um instrumento de canga para animais.<sup>1</sup>

A história manifesta a necessidade de o homem trabalhar para obter alimentos, e em face de sua vida primitiva, se defender de animais ferozes e outros homens, através da criação de armas e materiais de defesa. Com o passar do tempo, o homem começou a aproveitar lascas de pedras para fabricar lanças e machados, criando sua primeira atividade industrial.<sup>2</sup>

Nessa época, caracterizada por lutas e combates, quem fazia maior número de prisioneiros era considerado mais valente e dessa forma, ao invés de matar seus adversários passou a gozar de sua força em prol de desenvolvimento de atividades manuais exaustivas, consideradas desonrosas e impróprias para homens livres. Essa fase de trabalho foi à escravidão.<sup>3</sup>

Sergio Pinto Martins relata:

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portando, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 37 e 38.

<sup>2</sup> VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. V 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 27.

<sup>3</sup> VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. V 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 27.

até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.<sup>4</sup>

No mundo, a escravidão tomou grandes proporções, sendo na época considerada justa e necessária. Nos tempos medievais, os prisioneiros eram comercializados e sua mão-de-obra utilizada aos extremos, sendo que essa forma prosseguiu por muitos anos, até que o trabalho passou a ser visto como uma servidão, onde o indivíduo detinha alguns benefícios que o diferenciavam de um escravo.<sup>5</sup>

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade dispunha de sua liberdade. Não sendo escravos estavam sujeitos às mais severas restrições, inclusive deslocamento, não tendo licença para se locomover para outras terras.<sup>6</sup>

Nesse período da servidão, o trabalho era considerado um castigo e os nobres não trabalhavam. Os senhores feudais davam proteção militar aos servos em troca de serviços. Da mesma forma os servos tinham que entregar parte da produção em troca dessa proteção e pelo uso da terra.<sup>7</sup>

Após a época da servidão, foram criados as corporações de ofício, e o trabalho passou a ser realizado de forma organizada. O homem que até esta época trabalhava em benefício do senhor da terra, passou a exercer sua atividade sob a figura de um mestre, que mantinha os trabalhadores sob suas ordens, mediante rigorosos contratos que só permitiam a execução das atividades por quem estivesse escrito na corporação e dificilmente abria campo para aprendizes se tornarem também chefes.<sup>8</sup>

O trabalho e a libertação do trabalhador teriam de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, onde o trabalhador não mais lutava contra o senhor das terras, nem contra os mestres, mas sim contra o poder do patrão que figurava com um poder ainda maior e com amparo do Estado.<sup>9</sup>

Cláudio Vicentino relata:

O surgimento da mecanização industrial operou significativas transformações em quase todos os setores da vida humana. Na estrutura socioeconômica, fez-se a separação definitiva entre o capital, representado

---

<sup>4</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p.38.

<sup>5</sup> VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. V 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 28.

<sup>6</sup> VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. v 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 38.

<sup>8</sup> VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. v 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

<sup>9</sup> VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. V 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 32

pelos donos dos meios de produção, e o trabalho, representado pelos assalariados, eliminando-se a antiga organização corporativa da produção, utilizada pelos artesãos. O trabalhador perdia a posse das ferramentas e máquinas, passando a viver da única coisa que lhe pertencia: sua força de trabalho, explorada ao máximo.<sup>10</sup>

Com a revolução industrial criou-se grande concentração de trabalhadores ao redor da máquina e esses passaram a trabalhar em função do ritmo determinado por essas. Por meio da omissão do Estado no que se refere às relações entre as pessoas, a autonomia da vontade prevaleceu, e a situação dos trabalhadores era de total abandono, sem qualquer apoio de grupos intermediários, estando sujeitos ao trabalho por jornadas prolongadas, com salários ínfimos, exploração do trabalho de mulheres e menores, além de inexistir qualquer direito do trabalhador, que sofria violência no local de trabalho, na moradia, e na própria forma de subsistência.<sup>11</sup>

O desenvolvimento do trabalho no Brasil acompanhou os desenvolvimentos internacionais, podendo ser dividido em três fases: a primeira é o liberalismo ocorrido durante o regime monárquico que perdurou até a abolição da escravatura; a segunda é o liberalismo republicano que se estendeu até a Revolução de 1930 e se diferencia por não ocorrer intervenção do Estado nas relações empregatícias, e, a terceira é a fase intervencionista, de 1930 até os dias de hoje.<sup>12</sup>

Desde a antiguidade a mulher e o menor tiveram papéis de inferioridade em relação ao homem. Com suas habilidades passaram a se tornar vítimas da grande exploração em seu trabalho, sendo que sua libertação se arrastou por séculos e foi fruto do cristianismo e de homens de pensamentos. A evolução do sistema econômico fez com que gradativamente a mulher fosse recebendo novas ocupações, passando a colaborar para a manutenção do lar com a fabricação de tecidos e pequenos objetos que serviam de instrumento de troca por outras utilidades. Com o advento da maquinaria, reduzindo o esforço muscular, as portas das fábricas abrem-se às mulheres e às crianças em pleno desenvolvimento. O capitalismo aproveita esse afluxo de mão de obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Ainda desorganizados, os trabalhadores obrigam-se a se submeterem às imposições patronais, pelo receio em procurar outras profissões.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> VICENTINO, Cláudio. História Geral. Es. Atual. E ampl. São Paulo: Scipione, 2002. p. 292

<sup>11</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 25/27

<sup>12</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 29.

<sup>13</sup> FAGUNDES, Leila. Trabalho da Mulher. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

Na nova sociedade da produção, os consumidores passaram a ser mais exigentes e as empresas tiveram de se preocupar não só em manter, mas em incrementar a qualidade e a produtividade. Para o alcance destas metas, as organizações passaram a aperfeiçoar constantemente seus sistemas administrativos, produtivos e tecnológicos, fazendo com que ocorresse a necessidade de modificar a visão empreendedora e priorizar a valorização do principal capital das empresas: seus trabalhadores. Os trabalhadores das empresas são os fatores mais importantes da organização e da gestão do processo de produção. Por muito tempo, as pessoas que trabalhavam na produção foram relegadas a um segundo plano, porque eram vistas como máquinas que tinham de produzir e darem-se por satisfeitas de terem o emprego. Somente com o desenvolvimento da era pós-industrial é que os empresários começaram a entender que eram um elemento precioso da organização passaram a se organizar em torno da necessidade de uma gestão voltada aos aspectos sociais, organizacionais e individuais.<sup>14</sup>

### **2.1.2 OS CONFLITOS DECORRENTES DAS NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A partir do início da fase intervencionista, que iniciou no ano de 1930 e perfaz até os dias de hoje, foi-se registrando vários movimentos operários no país, por força da atividade industrial existente em alguns locais que tiveram origem na atuação de trabalhadores imigrantes de origem estrangeira, e que trouxeram consigo ideias associacionistas difundidas nos países europeus. Essas ideias foram duramente combatidas através de prisões, espancamentos a até morte.<sup>15</sup>

Orlando Gomes comenta:

A força de resistência da classe operária concentrou-se, pois, de início, no associacionismo secreto, grupado à margem da lei, que o perseguia, mas, ainda assim, atuante na autotutela dos interesses de classe e movido pelo instinto de defesa coletiva contra a miséria e o aniquilamento. Os movimentos grevistas, ação direta pela sabotagem, ou pelo boicote; o movimento ludista da Inglaterra e França; alguns convênios coletivos de existência precária, manifestação desde o início da história do movimento operário, são a prova que o impulso inicial para o aparecimento do Direito

---

<sup>14</sup> ESCORSIM, Sérgio; KOVALESKI, João Luiz; PILATTI, Luiz Alberto. A Evolução do Trabalho do Homem no Contexto da Civilização: da Submissão à Participação. Faculdade de Educação Física. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

<sup>15</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 29 E 30.

do Trabalho foi obra do próprio operário, e não benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado.<sup>16</sup>

Através do desenvolvimento industrial, o desajustamento entre as condições normais de vida do trabalhador e o que deveria ter direito começa a ficar claro. Inexistindo o espírito de classe, os movimentos iniciais em defesa do trabalhador começam a se tornar ascendentes, capazes de provocar o aparecimento de leis em defesa de condições melhores e dignas de trabalho aos trabalhadores.<sup>17</sup>

Nessa época, Getúlio Vargas enfrentava problemas sociais e a necessidade de medidas urgentes para minorar os sofrimentos de quem vivia de seu trabalho eram visíveis. Com a constituição de 1934 pode-se perceber a consagração de alguns direitos relativos aos trabalhadores, com destaque para a igualdade salarial, salário mínimo, jornada de trabalho, trabalho de mulheres e menores, repouso semanal, férias, além de outros.<sup>18</sup>

Os trabalhadores já não mais aceitando as condições a que eram submetidos, passaram a associar-se em organizações e passou a se estabelecer lutas de interesses entre os trabalhadores e os patrões que prevalecem até os dias de hoje.<sup>19</sup>

Com o desenvolvimento tecnológico, ficou mais difícil a situação para alguns trabalhadores e isso fez com que acentuasse as desigualdades sociais tão visíveis e acentuadas nos dias de hoje.

Comentado sobre esse fato, Jackson Chaves de Azevedo relata:

O processo tecnológico não foi alcançado por todos, o que vem acentuando as desigualdades sociais e conduzindo parte da humanidade à miséria e à marginalização – expropriada dos mais elementares direitos.<sup>20</sup>

O processo tecnológico também afastou ainda mais os trabalhadores de condições melhores para desenvolvimento de suas atividades. Maria Aparecida Alkimin ressalta com isso a desigualdade que se formou nas relações trabalhistas:

Na verdade, o acesso às condições dignas de e mínimas de trabalho, ou seja, ao trabalho decente, no atual sistema econômico globalizado e de tendência

---

<sup>16</sup> GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. Orlando Gomes e Élon Gottschalk. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 2.

<sup>17</sup> VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. V 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 52

<sup>18</sup> LAMARCA, Antonio. Curso expositivo de Direito do Trabalho: Introdução ao Sistema. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972, p. 20.

<sup>19</sup> VICENTINO, Cláudio. História Geral. Ed. Atual. E ampl. São Paulo: Scipione, 2002. p. 292

<sup>20</sup> AZEVEDO, Jackson Chaves de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

flexibilizadora e desregulamentadora, deixou de ser garantia de todos, pois estamos vivendo a era da precarização das condições de trabalho e escassez de empregos, representando esse cenário globalizado uma constante ameaça aos direitos sociais, notadamente, ao trabalho e à sua manutenção em condições dignas.<sup>21</sup>

Ressalta ainda que o Estado, nesta fase de flexibilização, deve proteger o trabalhador e garantir a este a defesa de sua dignidade e personalidade frente às relações trabalhistas. Prossegue a autora dizendo que:

Sem dúvida, embora seja uma realidade a flexibilização das relações trabalhistas, com total autonomia das partes contratantes no estabelecimento de condições de trabalho, evidentemente prevalecerá a desigualdade histórica entre o capital, representado pelo empregador, e a força de trabalho, representada pelo obreiro, sendo imprescindível a intervenção do Estado legislador para proteger os direitos fundamentais e mínimos do trabalhador, visando a defesa da personalidade e preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, cuja proteção não se confunde com “superproteção”; logo, em obediência à autonomia privada e coletiva das partes, estariam afastados dessa proteção os direitos contratuais individuais e os direitos coletivos negociáveis.<sup>22</sup>

O Estado não pode ser mero expectador nos abusos e injustiças cometidas contra o trabalhador; mas, ao contrário, deve se posicionar como colega na criação de condições adequadas que dotem os brasileiros de possibilidades mínimas de bem viver e, também, oferecer solução aos conflitos resultante das relações de trabalho. Aqui, fica claro o principal dever do Estado que é dar aos brasileiros, trabalho, cujo direito lhes é assegurado constitucionalmente.<sup>23</sup>

Diante disso, vê-se a grande importância e a necessidade do homem trabalhar e de seu esforço retirar o sustento para si e para sua família. O trabalho possibilita as pessoas condições de viver dignamente e dessa forma buscar um mundo mais justo e fraterno.<sup>24</sup>

O processo produtivo brasileiro, com o passar dos anos, se tornou cada vez mais descentralizado, corroborando para perda da solidariedade e união entre os trabalhadores. Com o novo complexo de reestruturação produtiva, o trabalhador se tornou cada vez mais individualizado e o operário polivalente aparece cada vez mais como um servidor de um

---

<sup>21</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego.1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.pg.19.

<sup>22</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego.1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.pg.19.

<sup>23</sup> SCANDOLARA, Cláudio. Direito do Trabalho e Realidade: valor e democracia. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p.14.

<sup>24</sup> SCANDOLARA, Cláudio. Direito do Trabalho e Realidade: valor e democracia. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p.11.

sistema de máquinas. Mais tarde, o mundo do trabalho começa a sentir os fortes impactos desta nova etapa de acumulação quando o aumento da produtividade se deu com a diminuição dos postos de trabalho caracterizado pela captura da subjetividade do trabalho pelos valores capitalistas.<sup>25</sup>

Os efeitos do processo de globalização sobre o trabalho são desiguais. Os países desenvolvidos e mais ricos aumentaram seu poder de influência e intervenção sobre os países ditos em desenvolvimento porque dominam a força financeira, iniciando o processo de globalização. A globalização decide hoje o futuro dos trabalhadores e nos remete ao problema do desemprego. Este, resultante de um processo descontrolado de implantação de inovações automáticas acaba por dispensar vários trabalhadores de seus cargos, tornando desnecessária sua permanência dentro da empresa. Este problema considerado como uma epidemia aumenta a competitividade e agressões entre os trabalhadores dando margem ao cometimento de vários crimes e desmotivação do trabalhador que passa a acreditar que é um objeto da empresa e sem ela não poderá sobreviver.<sup>26</sup>

Neste mundo globalizado o incremento da produção e a redução dos custos para fazer frente à competitividade e concorrências do mercado faz com que ocorra a prevalência do capital sobre o trabalho e a conseqüente degradação do ambiente de trabalho e da dignidade do trabalhador. Torna-se dispensável dizer que muitos problemas apareceram em relação ao trabalhador, principalmente em seus aspectos físicos e os danos de ordem psíquica, que tem retirado à capacidade de trabalho e a própria dignidade de muitos trabalhadores. Dentre os danos de ordem psíquica encontra-se assédio moral que é o foco de nosso trabalho.<sup>27</sup>

### **2.1.3 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

---

<sup>25</sup> ALVES, Giovanni. O novo e precário mundo do trabalho - Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <http://www.uff.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

<sup>26</sup> GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Scielo. Disponível em <http://www.scielo.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

<sup>27</sup> ARAÚJO, Nilson Feliciano. A Responsabilidade Civil Do Empregador Nas Relações De Trabalho. Monografia apresentada em setembro de 2006. UNOESC. Pós Graduação Em Nível de Especificação em Direito Material e Processual do Trabalho.p.45.

Para adentrar no assunto, faz-se necessária uma explicação do termo Assédio Moral para que se deixe claro o que significa e o que o caracteriza.

Assediar, segundo o dicionário Aurélio, é perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes. Ou seja, assediar é um ato que só adquire significado pela insistência.<sup>28</sup>

Já o termo moral, segundo o mesmo dicionário, diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possuem relativamente ao comportamento humano ou o conjunto de regras de comportamento consideradas como universalmente válidas, algo pertencente ao espírito do homem<sup>29</sup>

Assim esclarecido, podemos agora discorrer sobre o assunto contemplando a definição conforme Marie-France Hirigoyen:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, 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 do trabalho.

[...]

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.<sup>30</sup>

Assediar moralmente, segundo Margarida M.S. Barreto:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.<sup>31</sup>

Dessa forma, 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 trabalhador, tais como: marcar

---

<sup>28</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p. 86

<sup>29</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p.527

<sup>30</sup> Hirigoyen, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2001. p.65.

<sup>31</sup>BARRETO, Margarida M. S. Assédio Moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 08 de ago. de 2017.

tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; e subestimar esforços.<sup>32</sup>

Como o Assédio Moral é um tema novo no mundo jurídico, e está em fase de conceituação, vários autores tentam defini-lo, e nessa busca Hádassa Dolores Bonilha Ferreira apresenta seu conceito como sendo:

Um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeando por artifício psicológico que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.<sup>33</sup>

Já Silva entende que o assédio moral é a:

Submissão do trabalhador a situação vexaminosa, constrangedora e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.<sup>34</sup>

Para Hirigoyen, o Assédio é uma guerra psicológica no local de trabalho, que une fenômenos com o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é aceito pelos empregados; é a manipulação perversa, que se instala de forma mais insistente e que, no entanto, causa degradações muito mais elevadas.<sup>35</sup>

O assédio moral está diretamente relacionado ao sistema psicológico do trabalhador. Está vinculado ao desenvolvimento de atividade, em que existe relação de subordinação ou concorrência. Desde os tempos mais remotos este desvios existe, mas somente agora passa a ser discutido no mundo jurídico e busca-se, através de sanções, sua extinção, já que em muito prejudica a saúde do trabalhador.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Assédio Moral. Contra a humilhação no local de Trabalho. Partes. Disponível em: <http://www.partes.com.br>. Acesso em 04 março de 2017.

<sup>33</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 49

<sup>34</sup> SILVA, José Afonso. Direito Ambiental Constitucional. 2. ed. Ver. São Paulo: Malheiros, 2005, p.2

<sup>35</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.66.

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.p.872.

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio labor, somente no começo desta década passada foi realmente reconhecido como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também incentivando o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que resulta.<sup>37</sup>

Para que se deixe claro, Luiz de Pinho Pedreira da Silva esclarece o tema da seguinte forma:

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro “modus vivendi” do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. [...] Contudo, quando falamos de assédio moral, estamos nos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizada por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a desestabilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais forças para lutar e se veja obrigada a pedir demissão ou motive uma demissão por parte da empresa.<sup>38</sup>

Percebe-se, portanto, que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma violência contínua de um sujeito (ou mais de um) perverso, direcionada a uma pessoa vítima, qual seja colega, chefe ou subordinado, que tem como finalidade atacá-la e anulá-la moralmente, provocando a sua instabilidade física, emocional e moral, com consequências que escapam à esfera profissional.

#### **2.1.4 SUJEITOS E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral desenvolvido no meio das relações de trabalho abrange diferentes formas. Para que se possa verificar a responsabilidade pela sua prática é preciso identificar os sujeitos envolvidos neste processo. Os sujeitos da relação de emprego, empregado e empregador, respectivamente, estão definidos nos artigos 3º. e 2º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

<sup>37</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/*. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.65.

<sup>38</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *A reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p.2

Segundo a CLT, empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, e empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.<sup>39</sup>

Além disso, há aqueles que são equiparados por lei ao empregador; também dependendo da relação que se estabelece entre os sujeitos, no lugar do empregador poderá estar um superior hierárquico por ele eleito ou contratado para tal.<sup>40</sup>

Sendo assim, em relação ao assédio moral, as figuras de empregado, empregador e superior hierárquico não possuem posições definidas no que se refere a agressor e vítima, pois estas posições podem ser alteradas de acordo com a relação estabelecida em cada caso concreto, além do mais, em vários casos o papel de sujeito ativo, fica com colegas de trabalho.

O assédio moral pode partir do próprio empregador, que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como, também, pode partir dos demais empregados, que, por motivos de competição no trabalho ou mesmo por pura discriminação, sujeitam o colega a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.<sup>41</sup>

Cristiane Ribeiro da Silva, relata que:

O assédio moral pode externar-se através de variadas práticas, como por exemplo, críticas em público, ameaças, exigência de tarefas degradantes ou impossíveis de se alcançar, rigor excessivo, inatividade forçada, exposição a ridículo, divulgação de doenças de forma direta ou pública, divulgação de questões pessoais, ironias, indiferença à presença do indivíduo, disputa de cargos, indução ou sugestão a pedido de demissão, etc.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> BRASIL, Consolidação da Leis do Trabalho. Organização de texto, notas remissivas e índices por ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum acadêmico de direito. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2016.p.607

<sup>40</sup>BRASIL, Consolidação da Leis do Trabalho. Organização de texto, notas remissivas e índices por ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum acadêmico de direito. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2016.p.607

<sup>41</sup>SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre: IOB Thomson, n. 211, 2007.p.85

<sup>42</sup>SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre: IOB Thomson, n. 211, 2007 p.85

A vítima de assédio moral não são pessoas portadoras de nenhuma patologia ou consideradas frágeis, geralmente tornam-se visadas as pessoas que representam algum desconforto para a posição ocupada por seu superior. Este, se sentindo maior, não aceita resistência a sua autoridade agindo de forma defensiva e abusiva com repressões perversas.<sup>43</sup>

Hirigoyen em seus estudos conclui:

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.<sup>44</sup>

De acordo com Hirigoyen, os funcionários-modelo são o alvo principal do agressor, uma vez que ele sente que poderá perder um funcionário em função de uma situação particular, como, por exemplo, a gravidez de uma funcionária, pois ele terá que dividi-la com esta nova situação, fazendo com que o agressor acredite que a sua produtividade ou a sua capacidade irá diminuir. Por outro lado, esse funcionário-modelo pode ameaçar a posição de liderança do agressor, uma vez que suas qualidades podem superar as do agressor, fazendo com que haja uma ascensão do funcionário na organização, colocando em risco a posição atualmente ocupada pelo agressor.<sup>45</sup>

Quando, no assédio moral, as posições de vítima e agressor são ocupadas por dois empregados, ou seja, quando não há uma relação de hierarquia entre a vítima e o agressor, tem-se caracterizado o assédio horizontal. Este tipo de assédio ocorre quando um colega (ou um grupo de colegas) agride moralmente o outro e a chefia não intervêm, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa.<sup>46</sup> Os fatores responsáveis por este tipo de assédio moral são a competição, a

---

<sup>43</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.68.

<sup>44</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.69.

<sup>45</sup> Assédio Moral. Contra a humilhação no local de Trabalho. Partes. Disponível em: <http://www.partes.com.br>. Acesso em 04 de março de 2018.

<sup>46</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.67

preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia, diferenças religiosas e motivos políticos, dentre outros.<sup>47</sup>

Alkimin ainda explica sobre o assédio na forma horizontal:

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflito interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal [...]; b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou obter promoção.<sup>48</sup>

Em uma empresa, os grupos de empregados tentam nivelar os indivíduos e tem dificuldades de conviver com diferenças. As empresas, na maioria das vezes enfrentam dificuldades de fazer respeitar os direitos de alguns indivíduos, e nisso o assédio moral é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguma coisa que um indivíduo possua, que o outro não têm. Ocorre também que as agressões entre colegas tenham origem em inimizades pessoais, devido à competitividade, e o superior acaba reforçando o processo, tomando partido em defesa de um e desprezando os direitos e dificuldades de outro.<sup>49</sup>

Hirigoyen, aos abordar o processo de assédio na forma horizontal, assim comenta:

Na maior parte das vezes, o processo é assim reforçado devido à incompetência dos chefes menores. Realmente, muitos responsáveis hierárquicos não são administradores. Em um trabalho de equipe designa-se como responsável àquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é o mais capaz em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, inúmeros responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem. Ou pior, quando tomam consciência desses problemas, muitas vezes apenas ficam com medo, não sabendo de que maneira intervir. Essa incompetência é um favor agravante quando se inicia um assédio porque, quando os perseguidores são colegas, o primeiro termo de socorro deveria ser o responsável hierárquico ou a escala superior. Mas, se não existe um clima de confiança, é impossível pedir ajuda a seu superior. Quando não é por incompetência, é por indiferença ou por covardia que cada um tende a escudar-se nos demais.<sup>50</sup>

Diante do exposto, fica evidente que a posição do superior em grau de escala é indiscutível no controle de casos de assédio, caso este não consiga conter os problemas, deve

---

<sup>47</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p. 64.

<sup>48</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.pg.64.

<sup>49</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.70,71,72.

<sup>50</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.73 e 74.

tentar buscar ajuda com seu chefe, antes que a empresa toda pague por uma omissão resultante do medo de ser considerado incompetente.

Já o assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra um superior hierárquico configurando a violência de baixo para cima é chamado de Assédio Moral Ascendente. Ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais; ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar; ou ainda, quando um superior excede nos poderes de mando, adotando posturas autoritárias e arrogantes visando forçar a competitividade e aumento da produtividade. Pode ocorrer ainda quando um superior não consiga manter domínio sobre os trabalhadores, sendo desrespeitados pelos assediadores, que se sentem fortes em se livrar do superior indesejado.<sup>51</sup>

Explica Alkimin:

Assim, considerando que o assédio moral, por ser uma espécie de violência psicológica, acaba se instalando sorrateiramente, porém com efeitos visíveis sobre o psiquismo da vítima, que tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso de superior hierárquico que, mesmo ferido na sua autoestima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, [...].<sup>52</sup>

Como é um caso mais raro, o problema pode se complicar ainda mais quando a direção não leva em conta as opiniões do pessoal com o qual o promovido irá trabalhar, ou quando a relação dos objetivos do serviço não tiverem sido previamente estabelecidos, fazendo com que as tarefas sejam mal distribuídas.<sup>53</sup>

O tipo mais comum no contexto atual é o assédio vertical descendente, onde os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos e levados a crer de que tem que aceitar tudo o que é imposto se quiser manter o seu emprego. Este tipo de assédio moral tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem dificuldades para achar a solução do problema, vez que os atos de assédio contam com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada. O medo que o superior tem de perder o controle, a

---

<sup>51</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007. p.65.

<sup>52</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.65.

<sup>53</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.74.

necessidade do superior em rebaixar os outros para engrandecer-se, a intenção de levar a vítima a pedir demissão, eliminando custos adicionais e impedindo procedimentos judiciais são algumas das causas que levam o superior hierárquico a praticar o assédio moral.<sup>54</sup>

Conforme comenta Hirigoyen, a empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado.<sup>55</sup>

Parafraseando Alkimin, vê-se que nem sempre o superior manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando a produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho, além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio moral é a queda da produtividade ou grande empenho do empregado que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e consequente afastamento.<sup>56</sup>

O superior buscando um aumento da produtividade e um reconhecimento de sua chefia, ao cometer o crime de assédio moral não percebe que os efeitos são contrários às metas pretendidas e além de prejudicar o trabalhador e sua saúde, prejudica também o desenvolvimento das atividades e crescimento da empresa.

## **2.2 O ASSÉDIO MORAL NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS**

A ocorrência de assédio moral dentro dos órgãos públicos, mesmo não sendo corriqueiramente denunciado, é alarmante. A alternância de siglas partidárias na administração faz com os adeptos da anterior sejam perseguidos, serem tratados com ameaça pelos novos contratados.

### **2.2.1 CONCEITO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

---

<sup>54</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p75.

<sup>55</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p75.

<sup>56</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego.1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.63.

O Estado tem por objetivo supremo a defesa dos interesses do seu povo, sintetizados no bem-estar social e não no individual. Para isso, conta com os Poderes Legislativos, que declara direitos, Poder Executivo, que administra o Estado e o Poder Judiciário, que julga os litígios distribuindo os direitos conforme a norma.<sup>57</sup>

Neste estudo objetiva-se comentar a ocorrência do assédio moral no Poder Executivo, que detém a atribuição específica de administrar, sendo somente em alguns casos a administração feita pelo Legislativo e Poder Judiciário. Mesmo sendo dessa forma, não existe grau de hierarquia entre os poderes, que se apresentam na esfera federal, estadual e municipal.<sup>58</sup>

O termo administração pública como um aspecto da atividade governamental, existe desde que os sistemas políticos funcionam e tentam alcançar objetivos estabelecidos pelos que tomam as decisões políticas. Já a administração como um campo sistemático de estudo é muito mais recente e baseia-se em obras da literatura e outras fontes variadas para programação e desenvolvimento de suas atividades, que buscam o melhor atendimento das pessoas que estão sob sua subordinação.<sup>59</sup>

A administração pública deve satisfazer os interesses gerais e para isso deve se colocar em grau superior aos particulares. O motivo disso é que os interesses pessoais geralmente ferem o interesse geral e com isso prejudica a meta de bem estar social da Administração Pública. Em seu próprio vocábulo, administração passa a ideia de comando, direção, chefia, juntamente com obediência e servidão, encerrando uma ideia geral de relação hierárquica e de um comportamento dinâmico.<sup>60</sup>

Para Pedro Muñoz Amanto ‘a administração pública é a execução minuciosa e sistemática do Direito Público. Toda aplicação particular da lei geral é um ato de administração’.<sup>61</sup>

A administração se destina a fazer coisas, realizar objetivos definidos. A ciência da administração é, portanto, o sistema de conhecimento com o qual os homens podem desenvolver relações, predizer efeitos e influir sobre os resultados, em qualquer situação em que haja pessoas trabalhando conjuntamente, de forma organizada, para um fim comum. A administração

---

<sup>57</sup> LAZZARINI, Álvaro. Estudos de Direito Administrativo; coordenação Yussef Said Cahali. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995. p. 25

<sup>58</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Celso Bastos, 2002.p. 88.

<sup>59</sup> HEADY, Ferrel. Administração Pública: uma perspectiva comparada. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 1970. p. 13.

<sup>60</sup> GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 30.

<sup>61</sup> AMANTO. Pedro Munõz. Introdução à Administração Pública. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971. p. 5

Pública é à parte da ciência da administração que se refere ao governo, e se ocupa por isso, principalmente, do Poder Executivo, onde se faz o trabalho do governo, ainda que haja evidentemente problemas administrativos que se relacionem aos Poderes Legislativo e Judiciário.<sup>62</sup>

Ferrel Heady conceitua administração pública:

A Administração Pública é, provavelmente, um aspecto de um conceito mais geral – administração, cuja essência tem sido descrita como ação determinada que visa à consecução de um propósito consciente. A maioria das tentativas de definir a administração considerada em seu sentido geral inclui o elemento de cooperação entre dois ou mais indivíduos e a considera com um esforço humano cooperativo no sentido de realizar algum objetivo ou objetivos aceitos pelos que se estão esforçando. A administração refere-se aos meios necessários à realização de fins prescritos.<sup>63</sup>

À administração cabe cumprir os fins expressos pela ordem jurídica, realizando atividades de quem não é dono, mas somente cuida de um patrimônio, de modo absolutamente fundamentado em lei, não desfrutando de um amplo poder de decisão já que determinadas circunstâncias encontram-se reguladas pelo Direito.<sup>64</sup>

Para conceituação de Administração Pública, alguns autores têm acolhido variados critérios, sobressaindo o negativista, o formal e o material.

Conforme Diógenes Gasparini explica:

[...] Com base no primeiro, o negativista, administração pública é toda atividade do Estado que não seja legislativa e judiciária. O critério parece encontrar suas justificativas nos Estados primitivos. Onde o chefe detinha todos os poderes em suas mãos. Cabia-lhe legislar, administrar e julgar. Retirando-se lhe as atividades de julgar e legislar, restava-lhe a de administrar. [...]

Pelo critério formal, a expressão sub examine indica um complexo de órgão responsável por funções administrativas. [...] De acordo com o material, é um complexo de atividades concretas e imediatas desempenhadas pelo Estado, visando o atendimento das necessidades coletivas. Tal critério é também chamado de objetivo. Pelo critério formal, é sinônimo de Estado; pelo material equivale atividade administrativa. [...].<sup>65</sup>

Conforme define Hely Lopes Meirelles:

Administração Pública em sentido formal é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo, em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos

<sup>62</sup> AMANTO, Pedro Munõz. Introdução à Administração Pública. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971.p. 6 e 7.

<sup>63</sup> HEADY, Ferrel. Administração Pública: uma perspectiva comparada. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 1970. p. 14.

<sup>64</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Celso Bastos, 2002.p. 90.

<sup>65</sup> GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 30/31.

serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. [...].<sup>66</sup>

Para o desempenho das atividades administrativas o agente público não tem liberdade de procurar objetivos ou destinação diversa ao que está prescrito em lei para a atividade. Dessa forma, buscando uma sistematização de desenvolvimento e evitando desvios de finalidade é que a Administração Pública baseia-se em princípios, alguns expressos na Constituição Federal e outros criados a partir do regime político vigente.<sup>67</sup>

## **2.2.2 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Seguindo para uma análise específica e sucinta de cada princípio, se direciona para o conteúdo do artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988.

Art. 37 - 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 e, também, ao seguinte: [...] <sup>68</sup>

### **2.2.2.1 Princípio da legalidade**

Pelo princípio de legalidade o administrador no exercício de sua atividade funcional deve reger-se conforme a lei e as exigências do bem comum, ficando sujeito a ato disciplinar, civil e criminal, se dele se afastar. Como na Administração Pública não há vontade pessoal, sendo somente permitido fazer o que a lei autorizar expressamente, este princípio dá a Administração à ordem de submissão das leis. Tendo essas leis caráter público, não podem ser descumpridos seus preceitos ainda que seja pelo acordo de vontade entre as partes. Os poderes e deveres são irreligáveis pelos agentes público.<sup>69</sup>

O princípio da legalidade explicita a subordinação da atividade administrativa à legislação, sendo condicionada toda a eficácia da atividade ao atendimento da lei e do direito.

---

<sup>66</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 64.

<sup>67</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 86 e 87.

<sup>68</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

<sup>69</sup> SOUZA, Larissa Carvalho de. Os princípios gerais de licitações. Âmbito Jurídico. Disponível no site <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em 17 de set. de 2017.

A expressão legalidade deve ser entendida como conformidade, sendo o fato de que a ela incumbe criar a utilidade pública no exercício de atuação discricionária.<sup>70</sup>

### 2.2.2.2 Princípio da impessoalidade

O princípio da impessoalidade ou também conhecido como finalidade é o que impõe ao administrador público a prática, somente, de ato com um fim virtualmente impessoal, voltado para o alcance do interesse público. Tal princípio veda a prática de ato administrativo sem interesse público ou conveniência da Administração, sujeitando-se a invalidação por desvio de finalidade, quando diverso do fim previsto.<sup>71</sup>

Discorre Bandeira de Mello sobre o princípio da finalidade:

Encarta-se no princípio da legalidade o princípio da finalidade. Não se compreende uma lei, não se entende uma norma, sem entender qual o seu objetivo. Donde, também não se aplica uma lei corretamente se o ato de aplicação carecer de sintonia com o escopo por ela visado. Implementar a regra de Direito não é homenagear exteriormente sua dicção, mas dar satisfação a seus propósitos. Logo, só se cumpre a legalidade quando se atende à sua finalidade. Atividade Administrativa desconstruída com o fim legal é válida e por isso judicialmente censurável.<sup>72</sup>

Por tal princípio, se traduz a ideia de que a Administração deve tratar seus administrados de maneira igualitária, sem discriminações, nem favoritismos, perseguições, muito menos, defendendo interesses de grupos que não condizem com os interesses gerais.<sup>73</sup>

### 2.2.2.3 Princípio da moralidade

Meirelles, buscando sintetizar as lições de Maurice Hauriou, sobre a teoria da moralidade administrativa, assim se manifesta:

A moralidade administrativa constitui hoje em dia, pressuposto da validade de todo ato da Administração Pública (Const. Rep., art. 37, caput). Não se trata – diz Hauriou, o sistematizador de tal conceito – da moral comum, mas sim de uma moral jurídica, entendida como "o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração". Desenvolvendo a sua

---

<sup>70</sup> MELLO. Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 66/68

<sup>71</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 92.

<sup>72</sup> MELLO. Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 68.

<sup>73</sup> MELLO. Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 104.

doutrina, explica o mesmo autor que o agente administrativo, como ser humano dotado da capacidade de atuar, deve, necessariamente, distinguir o Bem do Mal, o honesto do desonesto. E, ao atuar, não poderá 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 também entre o honesto e o desonesto. Por considerações de direito e de moral, o ato administrativo não terá que obedecer somente à lei jurídica, mas também à lei ética da própria instituição, porque nem tudo que é legal é honesto, conforme já proclamavam os romanos – *non omne quod licet honestum est*. A moral comum, remata Hauriou, é imposta ao homem para sua conduta externa; a moral administrativa é imposta ao agente público para a sua conduta interna, segundo as exigências da instituição a que serve, e a finalidade de sua ação: o bem comum.<sup>74</sup>

O princípio da moralidade é de difícil conceituação, pois se tem que admitir que não se trata da moral comum ou geral, mas daquela que se extrai da própria Administração Pública. Para uma melhor conceituação deve se levar em consideração que a moralidade não é gratuita, o comportamento moral é cumprido por simples reverência por se tratar de foro de atuação na intimidade da pessoa. Como a moralidade administrativa pode causar responsabilidades muito sérias para o agente, uma legislação tornar-se-ia inconveniente se precisasse os critérios de identificação da moralidade, não podendo assumir forma para não ser precisa e, portanto não abranger entendimentos conforme o caso concreto.<sup>75</sup>

#### **2.2.2.4 Princípio da publicidade**

Como a publicidade dos atos estatais tem sido uma preocupação constante no Estado de Direito, evita-se os inconvenientes presentes nos processos sigilosos. A atuação administrativa deve ser de conhecimento de todos para garantia do respeito à proteção dos interesses individuais e coletivos. Para isso, para eficácia dos atos e normas, é requisito a publicação, pois deles decorrem consequência importantes.<sup>76</sup>

Para frisar, Meirelles comenta:

A publicidade, como princípio da administração pública (CF, art. 37, caput), abrange toda atuação estatal, não só sob o aspecto de divulgação oficial de seus atos como, também, de propiciação de conhecimentos da conduta interna de seus agentes. Essa publicidade atinge, assim, os atos concluídos e em formação, os processos em andamento, os pareceres dos órgãos técnicos e jurídicos, os despachos intermediários e finais, as atas de julgamentos das licitações e os contratos com quaisquer interessados, bem como os

<sup>74</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 89.

<sup>75</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 35/37.

<sup>76</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 43.

comprovantes de despesas e as prestações de contas submetidas aos órgãos competentes. Tudo isso é papel ou documento público que pode ser examinado na repartição por qualquer interessado, e dele pode obter certidão ou fotocópia autenticada para os fins constitucionais.<sup>77</sup>

Por este princípio torna-se obrigatória à divulgação de atos, contratos e outros instrumentos celebrados pela Administração Pública. Sendo declarado o sigilo, somente pessoas atuantes no processo ou interessados terão acesso as informação nele contidas. É pela publicação que se dá conhecimento aos interessados dos atos da Administração para que possam controlar os atos de seu administrador.<sup>78</sup>

### 2.2.2.5 Princípio da eficiência

Para formar-se um entendimento quanto ao princípio da eficiência, Bandeira de Mello explica:

Quanto ao princípio da eficiência, não há nada a dizer sobre ele. Trata-se, evidentemente, de algo mais do que desejável. Contudo, é juridicamente tão fluido e de tão difícil controle ao lume do Direito, que mais parece um simples adorno agregado ao art. 37 ou o extravasamento de uma aspiração dos que burilam no texto. De toda sorte, o fato é que tal princípio não pode ser concebido (entre nós nunca é demais fazer ressalvas óbvias) senão na intimidade do princípio da legalidade, pois jamais suma suposta busca de eficiência justificaria postergação daquele que é o dever administrativo por excelência. Finalmente, anote-se que este princípio da eficiência é uma faceta de um princípio mais amplo já superiormente tratado, de há muito, no Direito italiano: o princípio da “boa administração”.<sup>79</sup>

O princípio da eficiência busca o desenvolvimento das atividades administrativas com presteza, perfeição e desenvolvimento rentável da função. Sendo o mais moderno princípio da administração, exige resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento dos anseios da comunidade e seus componentes.<sup>80</sup>

Eficiência significa fazer com que as coisas aconteçam com racionalidade para satisfação das necessidades públicas. Este princípio orienta que a atividade administrativa deve conseguir os melhores resultados com os meios que possui e com menor custo, buscando sempre o maior benefício e melhor emprego dos recursos, pois o financiamento dos bens

---

<sup>77</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 95.

<sup>78</sup> GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 10,11.

<sup>79</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 111,112.

<sup>80</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 96.

públicos decorre normalmente de imposição tributária, cujo montante é independente das preferências individuais, como ocorre na administração de bens privados.<sup>81</sup>

A Administração Pública rege-se, além dos princípios constitucionais elencados, pelos princípios da licitação pública, da prescritibilidade dos ilícitos administrativos, da responsabilidade civil da administração, pelo princípio da participação e da autonomia gerencial, da supremacia do interesse público, da discricionariedade, da razoabilidade da motivação e da responsabilidade do Estado, os quais não adentrar-se-á no assunto, pois se considera mais importantes os tratados anteriormente para foco deste trabalho.<sup>82</sup>

### 2.2.3 ASSÉDIO MORAL NO ÓRGÃO PÚBLICO E SUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO

O assédio moral se manifesta inicialmente como algo inofensivo e propaga-se sorrateiramente.<sup>83</sup> Nesse processo de instalação formam-se sentimentos, alterando o modo de ser de cada pessoa, afetando sua sensibilidade que se manifesta nas condutas individuais e nos comportamentos coletivos.<sup>84</sup>

Barros afirma: ‘O serviço público, é também um campo fértil para o desenvolvimento do assédio moral.’ No Brasil já foram editadas algumas leis sobre o assunto, com destaque para a Lei 13.288/02, de São Paulo que abrange o caso frente à Administração. Comenta a autora: ‘[...] Seu destinatários são os servidores públicos municipais e a finalidade da lei é protegê-los contra o terror psicológico no trabalho.’<sup>85</sup>

Essa lei foi publicada em 10 de janeiro de 2002 pela Câmara Municipal de São Paulo e traz em seu artigo 1º o seguinte conteúdo:

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

---

<sup>81</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2002. p.651.

<sup>82</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2002. p.25.

<sup>83</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.66.

<sup>84</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Síntese Trabalhista. Porto Alegre; 2004. p.136

<sup>85</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Síntese Trabalhista. Porto Alegre; 2004. p.147

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Demissão<sup>86</sup>

Segundo a lei, a apuração do crime será feita através de processo administrativo iniciado pela vítima ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração, sendo os valores recolhidos, disponibilizados para cursos de aproveitamento e capacitação profissional dos trabalhadores daquela unidade administrativa. Os processos punidos com demissão esbarram no problema da estabilidade dos funcionários públicos, por isso são amplamente apurados e fundamentados.<sup>87</sup>

Como os servidores públicos gozam de estabilidade, essa lei, visando não ferir o disposto constitucional, administra a situação com processos administrativos para formação de justa causa, caso o servidor se recuse às imposições e cumprimento de penalidades.

Tendo o servidor público estabilidade frente ao seu emprego, torna-se uma vítima comum do assédio. Conforme relata Cláudio Armando Couce de Menezes:

Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através de discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.<sup>88</sup>

Hirigoyen, relata que no setor público o assédio moral é mais elevado, podendo se estender por anos, já que as pessoas não podem ser afastadas de seus cargos ou demitidas, a não ser que cometam algo de muita gravidade. Por consequência, os métodos de assédio são mais prejudiciais e produzem resultados drásticos à saúde, e a personalidade das vítimas, levando a graves consequências e a queda da produtividade.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> BRASIL, Lei 13.288/01. São Paulo: Assédio Moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 25 de set. de 2017.

<sup>87</sup> BRASIL, Lei 13.288/01. São Paulo. Assédio Moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 25 de setembro de 2017.

<sup>88</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. Síntese Trabalhista. Porto Alegre: junho/2003. p. 146

<sup>89</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.p.122

O setor público é um dos locais em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitos setores e repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiras rotinas de assédio moral. Muitas vezes, o crime acontece por falta de preparo de alguns chefes, mas com frequência ocorre por pura perseguição a um determinado indivíduo.<sup>90</sup>

Salienta a autora Hirigoyen sobre o assunto:

No serviço público não é tão fácil a avaliação do assédio, pois os servidores não têm uma base de comparação, não existem objetivos de longo prazo. É rotina pedir-lhes para que tratem de uma determinada quantidade de documentos, não lhes dizendo a razão, e não se preocupando em avaliar os meios disponíveis para fazer o trabalho. Em determinados setores do serviço público há o excesso de trabalho, em determinados casos em exagero, para obterem o máximo de recursos do orçamento; entretanto em outros nada há para fazer. Os abusos de poder no setor público são frequentes, podendo ser expressos por meio da distribuição de cargos de subordinados, quando o poder é mensurado pelo número de assessores que cada um tem sob suas ordens. Em outros locais, os diretores decidem sobre a orientação dos funcionários antes mesmo de os conhecerem.<sup>91</sup>

Comenta Batalha que ‘Um dos motivos que está na origem do grande número dos que sofrem por *mobbing* na Administração Pública é, sem dúvida, o grande número de pessoas ali empregadas’. Quanto maior o número de funcionários, mais anônimas se ficarão às pessoas que, para elevar-se no cargo e diferenciar-se do resto da massa, começam a pisar os seus subalternos, oprimindo, em alguns casos, uma inteira repartição.<sup>92</sup>

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Neste caso, não se podem livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho. Se a organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são

---

BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 25 de set. de 2017.

<sup>91</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002. p.122

<sup>92</sup> BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 25 de set. de 2017.

controlados e os abusos punidos. Mas a Administração pública é uma máquina complexa, no qual as responsabilidades estão diluídas.<sup>93</sup>

Para que se configure o crime, é sempre necessário que a conduta do agente agressor seja consciente, caracterizando ato ilícito, deve também ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade da vítima.<sup>94</sup>

Dentre algumas ações que manifestam o crime de assédio moral na administração pública, como também em outros ambientes de trabalho, podemos destacar as seguintes:

### **2.2.3.1 Deterioração intencional das condições de trabalho**

Diante da situação em concreto, não é fácil separar as más condições de trabalho da intenção de prejudicar e excluir o empregado deve-se analisar a situação de todos os empregados para saber se existe a intenção de degradar o ambiente de trabalho de determinado funcionário, para que seja configurado o assédio moral.<sup>95</sup>

O objetivo, neste caso, é excluir a vítima do ambiente de trabalho, tolhendo-a no mais das vezes das condições físicas de trabalho o que, sem dúvida, conduz à ineficiência do serviço prestado. Atinge diretamente a dignidade do empregado, menosprezando-o pessoal e profissionalmente através da precariedade do ambiente de trabalho.<sup>96</sup>

As condutas que buscam a deterioração das condições de trabalho evidenciam-se através de atos como sonegação de material de trabalho, transformação do ambiente de trabalho sadio em insalubre, não transferência de informações necessárias para a realização dos serviços, atribuição de tarefas impossíveis de serem executadas ou tarefas estranhas ao contrato de trabalho, pressão contra a vítima para que esta não faça valer seus direitos

---

<sup>93</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002. p.125

<sup>94</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.52

<sup>95</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego.1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.54.

<sup>96</sup>BAIERLE, Anelise Weyrich. Assédio Moral: Agente ou Desista. Será?\_Monografia apresentada em 30/05/2005. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC. Plantão Trabalhista. Disponível em: <http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br>. Acesso em 08 de out. de 2017

trabalhistas, indução a erro, desvios de funções, atitudes que impedem a vítima de obter promoções, etc.<sup>97</sup>

### **2.2.3.2 Isolamento e recusa de comunicação**

São as manifestações mais silenciosas do assédio moral. Sobre este tipo de agressão Alkimin relata:

O isolamento e a recusa na comunicação são as forma mais sutil e insidiosa de praticar o assédio moral, visto que o ataque não é declarado, sendo a vítima isolada pelo agressor que sempre justifica sua atitude assediante com as seguintes frases: “Não é verdade que o (a) desprezo; estamos aqui para trabalhar e não para conversar; foi colocado (a) numa mesa afastada por falta de espaço etc.”.<sup>98</sup>

Do isolamento decorre a falta de comunicação, dessa forma a vítima fica impedida de realizar intercâmbios de informações e é conduzida a erros, ficando cada vez mais confusa quanto as suas atitudes.

Hirigoyen resume a situação:

Quando uma questão direta é colocada, os perversos iludem-na. E como eles não falam, empresta-se-lhes grandeza ou sabedoria. Entra-se em um mundo no qual há pouca comunicação verbal, apenas observações em pequenos toques desestabilizantes. Nada é nomeado, tudo é subentendido. Basta um alçar de ombros, um suspiro. A vítima tenta compreender: “Que é que ele tem contra mim?” Como nada é dito, tudo pode ser objeto de reprovação.<sup>99</sup>

Tomando-se como base a doutrina de Assédio Moral na Relação de emprego, podemos descrever alguns exemplos de isolamento e falta de comunicação. Dentre eles temos a recusa da comunicação direta, a comunicação do assediado com o agressor sendo feita através de bilhetes, ou simplesmente não acontecendo, as ordens ou atividades executadas são transmitidas através de terceiros, a vítima é ignorada pelo agressor, sendo colocada em local

---

<sup>97</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.72,73.

<sup>98</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.73.

<sup>99</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.113

isolado do grupo, não podendo se expressar e ignorada de sua presença, fingindo a inexistência do assediado, dentre outras.<sup>100</sup>

### **2.2.3.3 Atentado contra a dignidade**

Partindo do ponto de que o assédio moral é uma agressão psíquica, dirigida a uma vítima que tem seu psiquismo alterado de forma duradoura,<sup>101</sup> a manifestação contra a dignidade é feita através de suas diferenças. Sexo, idade, cor, opção sexual, estado civil, atributos pessoais (peso, beleza), deficientes físicos, mulheres solteiras com filhos que realmente necessitam do emprego, condição sociocultural, origem, nacionalidade, crença religiosa, convicção política, são estopins de discriminação que atentam contra a dignidade da pessoa humana. Através do assédio moral, a intenção discriminatória se disfarça.<sup>102</sup>

Insinuações hostis, gestos de desprezo, rumores a respeito da honra e boa fama da vítima, utilização de palavras e gestos obscenos, desqualificação frente aos colegas, discriminação sexual, de raça, língua e religião, críticas sobre deficiências físicas, atribuição de tarefas humilhantes, transformar a vítima em um inativo, somente observando os demais colegas trabalharem, são exemplos práticos da manifestação do assédio moral que atenta contra a dignidade da vítima.<sup>103</sup>

### **2.2.3.4 Violências verbais, físicas ou sexuais.**

Em que demonstre ser a forma menos frequente de assédio, a violência demonstra um avançado grau de assédio, funcionando como o último golpe do assediador e é, sem dúvida, visível a terceiros.

Esse tipo de manifestação fica bem evidenciado pelas palavras de France:

---

<sup>100</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.74.

<sup>101</sup> GIRÃO, Rúbia Mara Oliveira Castro. Crime de Assédio Sexual. Estudos da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. São Paulo: Editora Atlas, 2004, p. 150.

<sup>102</sup> BAIERLE, Anelise Weyrich. Assédio Moral: Agente ou Desista. Será? Monografia apresentada em 30/05/2005. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC. Plantão Trabalhista. Disponível em: <http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br>. Acesso em 08 de out. de 2017

<sup>103</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.74.

Está violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos. Neste estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranoica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas, como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem essa ajuda exterior é raro que uma pessoa possa resistir a tal tratamento.<sup>104</sup>

Exemplificando algumas atitudes hostis, podemos expor a violência verbal e ameaças de violência física, agressões, mesmo que de leve como empurrões, tratamento aos gritos, assédio sexual ou agressão sexual, intromissão na vida fora do trabalho com escutas telefônicas, violação de cartas, revistas de e-mail pessoal, etc.<sup>105</sup>

Geralmente em um processo de instalação do Assédio Moral, mais de uma das condutas supracitadas se fazem presentes em virtude da prolação temporal da agressão entre o emprego das condutas e a percepção da pessoa de que está sendo vítima do ato danoso.

---

<sup>104</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 110.

<sup>105</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.75

## 2.3 A RESPONSABILIDADE DO ÓRGÃO PÚBLICO NO ASSÉDIO MORAL

### 2.3.1 OS DANOS RESULTANTES DO ASSÉDIO MORAL AO SERVIDOR PÚBLICO

A prática de assédio moral gera consequências diretas sobre a organização do trabalho, afetando a pessoa do empregado, em seu aspecto pessoal, ou profissional, bem como prejudicando economicamente o próprio empregador em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além dos danos à coletividade, pois o Estado acaba tendo que custear o tratamento de saúde das vítimas e também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias compulsórias.<sup>106</sup>

Conforme comenta France:

Quando o cerco se inicia é como uma máquina que se põe em movimento e pode atropelar tudo. Trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedades. Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervir energicamente. Na realidade, em um momento de crise, tende-se a acentuar o mecanismo mais habitual: uma empresa rígida torna-se ainda mais rígida, um empregado depressivo torna-se ainda mais depressivo, um agressivo ainda mais agressivo etc. Acentua-se aquilo que se é. Uma situação de crise pode, sem dúvida, estimular um indivíduo e levá-lo a dar o melhor de si para encontrar soluções, mas uma situação de violência perversa tende a anestesiá-lo a vítima, que não irá mostrar senão o que tem de pior.<sup>107</sup>

Para Hemetério, as vítimas de assédio moral sentem-se ofendidas em sua dignidade e perdem a autoestima, uma vez que quem a assedia age frequentemente, com agressividade, de forma oculta e implacável, dificultando reação suficiente para afastar as situações, minando a saúde física e mental do empregado, deixando-o isolado e desentrosado. A situação ocasiona sofrimento físico e mental, leva à doença e **até à morte**, e se traduz em fenômeno presente na vida atual dos trabalhadores que fere frontalmente a sua dignidade, desestabilizando ainda o seu patrimônio material.<sup>108</sup>

Barros comenta sobre os danos que o assédio moral ocasiona na vítima:

---

<sup>106</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.83

<sup>107</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.67

<sup>108</sup> HEMETÉRIO. Rilma Aparecida. Assédio Moral no Trabalho. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre: IOB Thomson , n. 208, 2006.p. 10,11.

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de se relacionar, há os sintomas psíquicos e físicos que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.<sup>109</sup>

Dentre as consequências do assédio moral em curto prazo temos, segundo France, a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento. Já as consequências em longo prazo têm-se o choque, a descompensação, a separação, a evolução.

A renúncia é aceitar totalmente a submissão, temendo um conflito que poderia levar a uma ruptura do contrato de trabalho. A confusão, por si só, vai se instalando de forma que a pessoa confusa não sabe ou não tem condições para se queixar, mesmo que muitas vezes sintam-se injustiçadas, não encontram meios de reagir. A dúvida é decorrente da impossibilidade de compreender a realidade, pois não conseguem acreditar no que se passa diante de seus olhos. O estresse é decorrente da aceitação da submissão o qual consegue causar uma grande tensão, produzindo substâncias hormonais que causam depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. Já o medo se instala devido às agressões corriqueiras e na espera de atitudes de maior rudeza contra a vítima, que para fugir da violência tendem a se tornar mais gentis e conciliadoras. Por fim, como consequência de curto prazo, temos também o isolamento, onde a vítima duvidando de suas percepções e achando que ninguém mais percebeu as agressões, isola-se e acredita que suas percepções são exageradas.<sup>110</sup>

Buscando uma explicação sucinta das consequências em longo prazo, segundo a mesma autora, podemos descrever o choque que ocorre quando as vítimas se dão conta do que está acontecendo, nesta hora é como se tudo desmoronasse e a falta de preparo faz com que sintam vergonha de terem sido um objeto de manipulação. A descompensação faz com que as vítimas apresentem um estado ansioso generalizado e não aceitem tratamentos, pensando que um afastamento possa tornar a situação ainda pior. Já a separação faz com que as vítimas, na maior parte das vezes quando conseguem ver essa violência atuando sobre outras pessoas, busquem uma libertação e está se dá com dor ou culpa. A evolução ou podendo chamar de

---

<sup>109</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Síntese Trabalhista. Porto Alegre; 2004. p.144.

<sup>110</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.169/175.

trauma é o que acompanha a vítima por sua vida, por ter sido reduzidas à condição de objeto, as agressões e humilhações permanecem na memória, causando distúrbios, perda do apetite, condutas bulímicas, e aumento do consumo de álcool ou de fumo.<sup>111</sup>

Para a autora Alkimin, as consequências do assédio para o empregado são prejuízos à saúde psíquica e física, pois a vítima é atingida em sua dignidade e personalidade, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, podendo evoluir desencadeando uma série de doenças no trabalhador; prejuízos no convívio familiar e social ocorrem quando o trabalhador, descontente com seu trabalho, e sendo este que o destaca em sua família e sociedade, se desestabiliza e causa rupturas do equilíbrio nas suas relações dentro e fora da empresa; a baixa autoestima pessoal e profissional também é elencada pela autora com uma consequência, pois o assédio causa um sentimento de indignidade, inutilidade e desqualificação para o trabalhador, que tende a se agravar quando este rompe o contrato com a empresa e fica desempregada; queda de produtividade demonstra-se pelo fato de que o trabalhador não visualiza condições de desenvolver seu trabalho sobre pressão, ocasionando uma queda na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.<sup>112</sup>

Mas, o dano que mais caracteriza o assédio moral é, sem dúvida, o dano moral, que conforme afirmação de Cahali é:

Tudo que molesta a alma ferindo-lhe os valores inerentes à personalidade reconhecidos pela sociedade qualifica-se como dano moral evidenciado pela dor angústia, sofrimento tristeza, pela ausência de ente querido, desprestígio, desconsideração, descrédito à reputação, humilhação pública, devassamento da privacidade, desequilíbrio psíquico, traumatismos emocionais, depressão, desgaste psicológicos e constrangimento moral.<sup>113</sup>

Sendo assim, pode haver indenização por danos morais relativos ao sentimento psicológico que a vítima suportou em virtude de assédio moral. Muitos danos, entre eles, ansiedade, insônia, depressão, e, nos casos mais graves, distúrbios, algumas vezes

---

<sup>111</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano/. 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006. p.176/183.

<sup>112</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego.1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.85/88.

<sup>113</sup> CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 1998. p.465.

irreversíveis da psique, além do surgimento de patologias como enfisemas, erupções cutâneas, psoríase e tumores.<sup>114</sup>

Não há dúvida que o assédio moral e as formas como este é cometido afetam a vida pessoal e profissional da vítima, ofuscando seus direitos de personalidade, com reflexos em sua integridade físico psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, além de ocasionar prejuízos no local de trabalho. Dessa forma, as sequelas afetam a saúde do trabalhador seu patrimônio e muitas vezes o leva ao desemprego tornado a situação difícil pela redução e escassez de recursos para a sobrevivência.<sup>115</sup>

Conforme relata Batalha:

Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou no caso do servidor público acaba por pedir exoneração, abandona o cargo o que deve ser indenizado.<sup>116</sup>

Uma consequência que não afeta o íntimo do trabalhador quando da constatação do assédio moral na relação de emprego é de pronto, a rescisão do contrato de trabalho, atribuindo-se ao assediado todos os direitos rescisórios previstos na dispensa imotivada, isso sem prejuízo da indenização por danos morais que logre comprovar o empregado vítima de assédio moral.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 07 de abr. de 2018.

<sup>115</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.85

<sup>116</sup> BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 07 de abr de 2018.

<sup>117</sup> FONTES, André Luiz Guedes. Assédio Moral no Contrato de Emprego. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, 2006. p.21.

### 2.3.2 OS DANOS RESULTANTES Á ADMINISTRAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Além dos danos a vítima de assédio, não se pode deixar passar em branco os danos resultantes para a própria administração. Considerando que ocorre queda da produtividade, automaticamente a administração sai prejudicada, no sentido que exigirá contratação de novas pessoas para suprir a demanda de serviços. Também, e de maneira ampla, não há como mensurar, mas todos os gastos que envolvem os tratamentos dessas vítimas, ou até mesmo afastamentos ou pensões, sendo feitos através do SUS, também são custeados pela administração, em desvio de valores que poderiam ser investidos em outros setores necessitados.

A prática ou omissão pode ser entendida como afrontamento a preceito legal e ocorrer a responsabilização. A Lei 8.429/92<sup>118</sup> em seu art. 9º define: “Art. 9º *Constitui ato de improbidade administrativa importando enriquecimento ilícito auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades mencionadas no art. 1º desta lei*” (...). Rege também o seu “Art. 10. *Constitui ato de improbidade administrativa que causa lesão ao erário qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º desta lei, e notadamente*”(…) e por fim, seu art. 11 determina: “Art. 11. *Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente*” (...).

A simples interpretação da lei, deixa claro que o administrador que se omite ou pratica assédio moral pode responder por improbidade administrativa, já que seus atos causam danos que resultam em lesão ao erário público, bem como não se vê respeitado o princípios da administração.

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<sup>119</sup>.

---

<sup>118</sup> BRASIL. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8429.htm), acesso em 21 de agosto de 2018.

<sup>119</sup> MENEZES, Deyvison Emanuel Lima de. Assédio moral como ato de improbidade administrativa.

Disponível em:

[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16973&revista\\_caderno=4](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16973&revista_caderno=4). Acesso em: 20 ago. 2018.

Todavia, 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, qualquer violação “aos princípios da legalidade, razoabilidade, moralidade, interesse público, eficiência, motivação, dentre outros, pode constituir improbidade administrativa”<sup>120</sup>.

Após a ocorrência do fato, cabe a administração tomar medidas para sanar os danos e buscar evitar novos acontecimentos. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 109)<sup>121</sup> relatam que para “erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados”.

Para tanto, algumas atitudes políticas podem e devem ser implantadas. Sugerem esses mesmos autores<sup>122</sup>:

(...) a criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância a diversidade, e onde a existência de frustração e atrito é aceita, mas também propriamente administrada; garantia que os estilos de liderança e práticas administrativas na organização são aplicados a todos os funcionários de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para necessidades pessoais e vulnerabilidades é levada em conta; garantia que os gestores têm treinamento e capacidade necessárias para administrar conflitos; construção de uma organização com metas, regras e responsabilidades claras e nítidas, e com uma forte assédio moral e os maus tratos aos funcionários não são tolerados; Avaliar os fatores de riscos psicossociais; Promover mudanças na cultura organizacional; Criar espaço de confiança dentro da empresa (comitês, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas; Refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal; Educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes; Estabelecer um terceiro imparcial (mediador) dentro da empresa; Refletir acerca das práticas organizacionais e da cultura organizacional, averiguando possibilidades de mudanças; Criar um Código de conduta, código de ética, incluir normas de conduta; Aplicar medidas disciplinares e/ou sanções aos agressores e empregadores; Realizar pesquisas como os funcionários; Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários; Identificar e avaliar uma situação de assédio moral, buscando intervir de forma contextualizada, de acordo com a fase na qual a situação se encontra (...)

Ainda, ciente de que somente essas atitudes não bastam, são elencadas outras mais, sendo:

(...) verificar o ambiente e acompanhar a equipe; conscientizar e disseminar informações sobre assédio; proteger judicialmente a vítima; realizar discussões formais e informais da avaliação com os funcionários; educar e capacitar os funcionários; minimizar as consequências para a vítima (fornecer apoio psicológico, definir estratégia terapêutica, práticas alternativas, conscientização grupal); acompanhar o absenteísmo, as reclamações e as faltas por doença; desenvolver comunicação interna, promover o diálogo, grupos de debate, espaços de escuta; formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira coordenada e multidisciplinar; utilizar medidas psicométricas como forma de diagnosticar assédio moral no trabalho; reduzir o estresse; possuir conselheiros internos independentes capazes de prover informação da política e dos procedimentos; investigar a dimensão e natureza do problema; criar ambiente de trabalho saudável; melhorar as

<sup>120</sup> DI PIETRO, Maria Sylva Zanella. Direito Administrativo. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

<sup>121</sup> FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarita. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 124 p.

<sup>122</sup> FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarita. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 124/129 p.

condições de trabalho e garantir qualidade de vida no trabalho; demonstrar à organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade; realizar pesquisa de clima organizacional; possibilitar autonomia para organizar o trabalho, fornecer informações e recurso necessários para execução das tarefas e reduzir do trabalho monótono e repetitivo; coibir comportamentos inadequados que conduzam ao assédio; questionar a forma de gestão; aumentar a fiscalização/controlar dos funcionários; ter procedimentos especiais para casos em que os envolvidos são de diferentes níveis hierárquicos; dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio.

Após a ocorrência do fato, mesmo tomando as medidas para coibir ou evitar, ainda resta a reparação pelos danos proporcionados às vítimas e a busca jurisdicional é a recomendada, quando um direito é respeitado.

### 2.3.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO NO ASSÉDIO MORAL

A atuação do Estado frente aos seus subordinados, por vezes acaba por causar danos, os quais ensejam o problema da reparação, em virtude de ser decorrência inevitável, o Estado se encontra inserido na regra de que não pode deixar de pagar pelos prejuízos causados a terceiros.<sup>123</sup>

Em sendo o assediador servidor público, o Estado na pessoa da União, Estados ou Municípios pode ser responsabilizado por danos materiais, morais sofridos pela vítima porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independente de prova de sua culpa). Comprovados o fato e o dano cabe ao Estado indenizar a vítima podendo, entretanto, processar o assediador visando à reparação dos prejuízos que sofrer.<sup>124</sup>

Sendo o Estado uma pessoa jurídica, não pode ter vontade nem ação próprias, logo se manifestará por meio de pessoas físicas, que ajam na condição de seus agentes, desde que revestidos desta qualidade. Esses agentes públicos, desde as mais altas autoridades até os mais modestos trabalhadores que atuam pelo aparelho estatal, tomam decisões ou realizam atividades da alçada do Estado, pois estão prepostas no desempenho de funções públicas. Logo, a relação entre a vontade e a ação do Estado e de seus agentes é de imputação direta dos atos dos agentes ao Estado.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Saraiva, 1994. p.184.

<sup>124</sup> BATALHA, Lilian Ramos. *Assédio Moral Em Face Do Servidor Público*. *Direitonel*. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 07 de abr. de 2018.

<sup>125</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil*, 1.v. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 542.

Dessa forma, o que o servidor público quiser ou fizer em detrimento de sua função, entende-se que o Estado quis ou fez. Nas relações externas não se verificará se o agente obrou ou não, de acordo com o prescrito em lei, culposa ou dolosamente, pois só importará saber se o Estado agiu bem ou mal.<sup>126</sup>

O dever de indenizar e a responsabilidade do Estado estão baseados em diversos casos e razões, por isso, o estudo das justificativas torna-se necessário para o entendimento da matéria.

Bastos nos passa uma explicação dessas justificativas. Diz ele:

A primeira justificativa, e a mais óbvia, é a de que o Estado indeniza porque praticou um ato ilícito. Com efeito, sob o Estado de Direito, não é permissível a ninguém infringir a norma legal sem incorrer na conseqüente sanção. A ilegalidade do ato é elemento imprescindível para fundamentar os casos de responsabilidade do Estado por ato omissivo.

A segunda razão de ser da responsabilidade do Poder Público é a prática de um ato injusto, é dizer, embora fruto de um comportamento legal, a atuação do Estado acaba por fazer incidir sobre uma ou algumas pessoas, bem individualizadas, os ônus cuja contrapartida é um benefício que aproveita a toda a sociedade. Não é porque o ato é ilícito que ele deixa de ser passível de indenização. Esta será devida toda vez que ocorrer um dano patrimonial suportado por alguns em proveito do bem comum.<sup>127</sup>

A segunda teoria, ou seja, a teoria do ato injusto torna-se necessária para explicar os casos de responsabilidade objetiva do Estado, pela qual o ele responde mesmo tendo agido com cautela, ou quando os danos são decorrentes de atos lícitos em sua integralidade.<sup>128</sup>

Conforme relata Rosa:

Para a responsabilização basta a ocorrência do dano causado por ato “lesivo e injusto”, não importando a culpa do Estado ou de seus agentes. Funda-se no risco que a atividade administrativa gera necessariamente, sendo seus pressupostos: a) a existência de um ato ou fato administrativo; b) a existência de dano; c) a ausência de culpa da vítima, ou a ausência de nexo de causalidade. Demonstrada culpa da vítima, ou a ausência de nexo de causalidade, exclui-se a responsabilidade civil do Estado. O risco administrativo não autoriza o reconhecimento inexorável da responsabilidade civil do Estado, admitindo formas de exclusão (culpa da vítima, ausência de nexo de causalidade, força maior), ao contrário da teoria do risco integral. A justificar a adoção da teoria do risco administrativo tem-se a “solidariedade social”, na medida em que todos devem contribuir para a reparação dos danos causados pela atividade administrativa.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil, 1.v. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 542.

<sup>127</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 188.

<sup>128</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 188.

<sup>129</sup> ROSA, Márcio Fernando Elias. Direito Administrativo, volume 19. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 172

A responsabilidade civil do Estado, para caracterizar a obrigação de indenização é a responsabilidade indireta, pois se propaga por ato de terceiro, ou seja, seu servidor em desempenho de sua profissão, já que o agente detém vínculo legal de responsabilidade.<sup>130</sup>

Conforme explica Venosa, o Estado fica responsável pela indenização no caso de crimes cometidos por seus agentes:

No entanto, se unicamente os causadores dos danos fossem responsáveis pela indenização, muitas situações de prejuízos ficariam irressarcidas. Por isso, de há muito, os ordenamentos admitem que, em situações descritas na lei, terceiros sejam responsabilizados pelo pagamento do prejuízo, embora não tenham concorrido diretamente pelo evento.<sup>131</sup>

Para esclarecimento do tipos de responsabilidades do Estado, passamos a uma explanação conceitual da responsabilidade objetiva e subjetiva.

### 2.3.1 Responsabilidade Objetiva

A responsabilidade objetiva é a obrigação de indenizar que cabe a alguém em decorrência de um procedimento lícito ou ilícito que resultou em uma lesão na esfera juridicamente protegida de outrem. Para sua configuração basta a comprovação da relação causal entre o comportamento e o dano. Há casos de admissão da responsabilidade objetiva independente de qualquer falta ou culpa, chamada responsabilidade pelo risco administrativo, sendo configurada independentemente de manifestação criticada juridicamente.<sup>132</sup>

Conforme declarado no texto Assédio Moral: A Microviolência do Cotidiano:

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, **porque possui responsabilidade objetiva** atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.<sup>133</sup>(grifo nosso)

---

<sup>130</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil, 1.v. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 116.

<sup>131</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil – Responsabilidade Civil. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 65.

<sup>132</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 864/865.

<sup>133</sup> SPACIL, Daiane Rodrigues, RAMBO, Luciana Inês, WAGNER, José Luis. ASSÉDIO MORAL: A MICROVIOLÊNCIA DO COTIDIANO - Uma cartilha voltada para o serviço público: Ministério Público Federal. Procuradoria da República no Estado de Tocantins. Disponível em <http://www.prto.mpf.gov.br>. Acesso em 12/02/2018.

### 2.3.2 Responsabilidade Subjetiva

Para uma explicação sobre responsabilidade subjetiva do empregador tomamos por base a ementa do acórdão 7584/2007 do Tribunal do Trabalho da 12ª Região.

Segundo a relatora Juíza Gisele P. Alexandrino:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. A responsabilidade civil do empregador por danos causados aos empregados no exercício de suas atividades laborais é, regra geral, subjetiva ou aquiliana, tornando-se assim necessária a configuração da prática de ato ilícito decorrente de ação ou omissão por negligência, imprudência ou imperícia, bem como o nexo de causalidade entre a conduta culposa do agente e o dano sofrido pela vítima. Comprovada a conduta ilícita do empregador, consistente na prática de atos que submeteram o empregado à situação de constrangimento e pressão psicológica, exsurge a sua responsabilidade de indenizar o trabalhador.<sup>134</sup>

Para o crime em questão, e como o a pessoa do assediador trata-se de funcionário público, fica claro que a responsabilidade do Estado é de forma Objetiva.

É de bom cunho frisar que a vítima da ação danosa não pode acionar diretamente o servidor causador do dano, porque a Constituição diz que as pessoas acionáveis pela vítima são as de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos, cabendo a Administração o posterior ressarcimento do que houver desembolsado. É também compreensível que prefira acionar uma pessoa jurídica já que em muitos casos uma pessoa física não é detentora de um patrimônio suficiente para fazer valer face aos altos montantes assumidos normalmente nestes tipos de responsabilização, e outro fato a favor é que a ação torna-se independente de demonstração de culpa ou dolo.<sup>135</sup>

A vítima de ação danosa do Estado pode conseguir a correspondente indenização através de processo administrativo ou judicial. O primeiro processo a que se refere é o chamado amigável, sendo corrente junto à Administração Pública. Já o segundo é o processado por meio de uma ação judicial e instaurado junto ao Poder Judiciário.<sup>136</sup>

### 2.3.3 A REPARAÇÃO E QUANTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No caso do dano proveniente do assédio moral, a questão é mais delicada, pois a vítima busca no trabalho as realizações pessoais, profissionais e familiares e toda essa

<sup>134</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão 7584/2007. Assédio Moral. Responsabilidade Civil. Relatora Juíza Gisele P. Alexandrino. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de fev. de 2018.

<sup>135</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 195.

<sup>136</sup> GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 879

realização o dinheiro não compra. Fica evidenciado o quanto é difícil reparar um prejuízo em grande parte imaterial e moral. Reparar integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de assédio moral significaria que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, e sofresse uma sanção; que todas as testemunhas dos atentados à vítima fossem cientificadas dessa sanção; que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas sofridas; que, possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida da repartição retome seu curso normal.<sup>137</sup>

Dessa forma fica claro conforme Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo, e José Luis Wagner que:

A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.<sup>138</sup>

Para efeito da responsabilização civil e conseqüente reparação do dano, a discussão será instaurada em torno da prova do assédio moral e efetivo dano causado ao empregado, tendo como base o fato de que a agressão provém de forma oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, somente sendo percebida pelo empregado, quando os efeitos prejudiciais já estão instalados.<sup>139</sup>

Conforme comenta Diógenes Gasparini:

A reparação do dano há de ser completa. Assim também é entre nós (Rt, 690:149), pois vivemos em um Estado de Direito. Vale dizer, o patrimônio da vítima, com o pagamento, deve permanecer inalterado. Seu valor, antes e depois do dano, deve ser o mesmo. A indenização há de deixar indene o patrimônio do prejudicado; destarte, deve abranger o que a vítima perdeu (o dano efetivo, ocorrido, emergente), o que despendeu (o que gastou) e o que deixou de ganhar (o que deixou de conseguir) em razão do evento danoso. (...)<sup>140</sup>

Como o dano em discussão é o dano moral, psicológico, a Administração fica responsável pela reparação em forma de tratamentos indenizações que pelo menos amenizem

<sup>137</sup> BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 07 de out. de 2017.

<sup>138</sup> SPACIL, Daiane Rodrigues, RAMBO, Luciana Inês, WAGNER, José Luis. ASSÉDIO MORAL: A MICROVIOLÊNCIA DO COTIDIANO - Uma cartilha voltada para o serviço público: disponível em <http://www.prto.mpf.gov.br>, acesso em 12/10/2017.

<sup>139</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.pg.117.

<sup>140</sup> GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 881

o sentimento de menosprezo que a vítima passa a sentir. Conforme a afirmação Diniz de que ‘na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha a função de equivalência, como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena’.<sup>141</sup>

Ainda explica a autora:

A esse respeito é preciso esclarecer que o direito não repara a dor, a mágoa, o sofrimento ou a angústia, mas apenas aqueles danos que resultarem da privação de um bem sobre o qual o lesado teria interesse reconhecido juridicamente. O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão de dano moral, sem pedir um preço para a sua dor, mas um lenitivo que atenuie, em parte, as consequências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o *déficit* acarretado pelo dano.<sup>142</sup>

Tem-se repetido, com muita frequência, em doutrina e jurisprudência, que o juiz deve, ao arbitrar a indenização do dano moral, dar-lhe um valor que não apenas represente uma compensação ou ressarcimento para a dor do ofendido, mas que também seja revestido de um caráter punitivo para o agente do dano, de modo a inibi-lo a repetir atos ilícitos similares.<sup>143</sup>

Nessa linha de raciocínio, Cahali acrescenta que:

A indenização significa eliminação do prejuízo e das suas consequências, o que não é possível quando se trata de dano extrapatrimonial; a sua reparação se faz através de uma compensação, e não de um ressarcimento; impondo ao ofensor a obrigação de pagamento de uma certa quantia de dinheiro em favor do ofendido, ao mesmo tempo que agrava o patrimônio daquele, proporciona a este uma reparação satisfativa”.<sup>144</sup>

Deve se considerar que o assédio moral atinge a esfera da dignidade humana do indivíduo e a personalidade moral, profissional, social e familiar, integridade física e psíquica do mesmo, sendo impossível quantificar a intensidade de sofrimento psicológico e, conseqüentemente torando impossível estabelecer critérios matemáticos de fixação da indenização.<sup>145</sup>

Alkimin, citando Philippe Ravisy, relata:

---

<sup>141</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil, 1.v. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 459.

<sup>142</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2002. p.85.

<sup>143</sup> THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano Moral. 4ª ed. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001. p. 51.

<sup>144</sup> CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 1998. p.42.

<sup>145</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.pg.118.

Quando se aborda a questão da escolha da indenização mais adequada com as vítimas de um processo de assédio, a reação delas é sempre a mesma: “Não é dinheiro que eu desejo, é poder trabalhar tranquilamente”, “por que eu deveria deixar a empresa e não ele?”, “Como vocês querem reparar três anos de depressão?” Essas observações mostram o quanto é difícil reparar um prejuízo em grande parte imaterial. Reparar integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria: a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, sofresse uma sanção; b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais, quanto pecuniárias) sofridas; d) que, finalmente, ela possa voltar ao seu lugar de trabalho e que a vida na empresa retome seu curso normal.<sup>146</sup>

Observa-se hoje que a indenização do dano tem sido fixada por arbitramento pelo juiz, levando em conta as situações do caso e o parecer dado pela doutrina e jurisprudência em relação aos critérios subjetivos de verificação do dano e o resultado produzido na vítima, pois não existe dispositivo legal que estabeleça parâmetros objetivos para estabelecer o valor da reparação. Esta situação tem causado perplexidade aos magistrados, dificultando o estabelecimento de valores à indenização que compense as dores e angústias experimentadas pela vítima do dano.<sup>147</sup>

Ao utilizar-se do arbitramento, o magistrado deverá se pautar em dois critérios: um de ordem subjetiva, pelo qual o juiz deverá examinar a posição social ou política do ofendido e do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, determinado pela culpa ou dolo; e outro de ordem objetiva, como a situação econômica do ofensor e do ofendido, o risco criado com a ação ou omissão, a gravidade e a repercussão da ofensa. Na avaliação do dano moral o órgão julgante deverá estabelecer uma reparação equitativa, baseada na culpa do agente, na extensão do prejuízo causado, e na capacidade econômica do responsável.<sup>148</sup>

No que se refere ao *quantum* indenizatório por dano moral levar-se-ão em conta tudo que a vítima efetivamente perdeu e o que deixou de ganhar. O doutrinador que melhor vem a explicar a questão da estima do valor do dano moral vem a ser Youssef Said Cahali quando afirma que:

(...) o juiz terá em conta as peculiaridades de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, ministrados pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da

---

<sup>146</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 3ª tir. Curitiba: Juruá, 2007, pg.119, apud, Philippe Ravisy. Le harcèlement au travail. Paris, Dalloz: Demos Express, 2000, p. 147.

<sup>147</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005.p. 122.

<sup>148</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva 2002. p. 93.

função da reparação seja igualmente tendo em vista a conduta do administrador e as condições pessoais das partes.<sup>149</sup>

Quanto à fixação do valor, referente à responsabilidade pelo dano moral, as decisões estão tomando a seguinte linha:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FIXAÇÃO DO VALOR. CRITÉRIOS QUE DEVEM SER LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO PARA QUE SEJA ALCANÇADO O CARÁTER PEDAGÓGICO DA SANÇÃO. Sendo um dos objetivos da reparação do dano moral infligir à parte condenada uma sanção, ou seja, uma punição capaz de coibir a prática do ato lesivo, é imprescindível que na fixação de valores sejam observados não só o tipo de dano e os efeitos que ele tenha causado ao trabalhador, como também o porte da empresa, sob pena de se deferir indenização incapaz de cumprir o seu caráter pedagógico no sentido de impor a adoção de providências concretas para evitar ou amenizar os danos causados pela atividade que ela exerce.<sup>150</sup>

Assim, para a fixação do valor da indenização levar-se-ão em conta as circunstâncias do caso concreto quais sejam: intensidade da dor sofrida pela vítima; seu conceito perante os colegas; posição desfrutada na sociedade; projeção das atividades profissionais para o futuro e suas expectativas frustradas; gravidade e natureza da lesão; honra e boa-fama; intensidade do dolo e grau de culpa como condição econômica do agente; punição para o ofensor tendo caráter admonitório; possibilidade de retratação; realocação na repartição; tempo de serviço e idade do ofendido, indenização com base no tempo de serviço, o cargo e a posição hierárquica ocupada na repartição, indenização baseada no grau de responsabilidade e competência do servidor permanência temporal dos efeitos do dano; o sofrimento é efêmero, poderá ser breve ou perpetuar-se no tempo; antecedentes do agente causador do dano caso reincidente maior deverá ser o valor da indenização a ser paga, pelo ofensor.<sup>151</sup>

A reparação pode ser na forma amigável ou judicial. No primeiro caso dá-se de forma direta depois de apurado o valor da indenização em sede de procedimento administrativo, sendo esta forma de difícil ocorrência. A forma judicial é a mais buscada e

---

<sup>149</sup> CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 1998. p.491.

<sup>150</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 15202/2005. Indenização Por Dano Moral. Fixação Do Valor. Critérios Que Devem Ser Levados Em Consideração Para Que Seja Alcançado O Caráter Pedagógico Da Sanção. Relatora Juíza Lília Leonor Abreu. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de out. de 2017.

<sup>151</sup> BATALHA, Lílian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 07 de out. de 2017.

nessa pretende que o causador do dano seja condenado em ação de conhecimento condenatório.<sup>152</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região vem decidindo as demandas que pleiteiam Dano Moral, na seguinte forma:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos artigos. 5º, X da CF e 186 do Código Civil. (Acórdão nº. 10677/2006. 1ª T. Rel. Viviane Colucci, TRT 12ª Região).<sup>153</sup>

Para a Relatora, Juíza Lourdes Dreyer, a prova dos danos é indispensável para o pagamento de indenização. Relata:

DANO MORAL. ASSÉDIO. PROVA. Para haver uma indenização por assédio moral, há que ficar robustamente provado que uma das partes tenha se excedido de modo que seus atos ou omissões, de forma dolosa ou culposa, tenha resultado em danos à outra parte.<sup>154</sup>

Desta forma é importante que se verifique de forma insistente as provas contidas no processo, para conhecer as experiências das vítimas de assédio moral, até mesmo para fins de estatísticas e formatação do fenômeno. No entanto, a busca do Judiciário para reconhecimento do ressarcimento dos prejuízos suportados, na órbita moral e/ou material, só deve ser envidada quando a vítima efetivamente possui alguma substancialidade em termos de provas a demonstrar os pontos relevantes do evento lesivo. Cabe, ao advogado analisar a hipótese e bem orientar seu cliente a respeito, contribuindo desta forma para o desenvolvimento, consolidação e credibilidade do assédio moral, como processo carreador de relevante potencial lesivo, não só ao trabalhador como também em relação a toda sociedade.<sup>155</sup>

No mesmo sentido, o Exmo. Juiz Jorge Luiz Volpato, daquela mesma Corte, ressalta critérios básicos para o arbitramento da indenização.

---

<sup>152</sup> ROSA, Márcio Fernando Elias. Direito Administrativo, volume 19. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 172

<sup>153</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 10677/2006. Indenização Por Dano Moral. Assédio Moral. Relatora Juíza Viviane Colucci. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de out. de 2017.

<sup>154</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 01159/2007. Dano Moral. Assédio. Prova. Relatora Juíza Lourdes Dreyer. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 22 de out. de 2017.

<sup>155</sup> Silva, Jorge Luiz De Oliveira. Assédio moral - A importância da prova. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 22 de out. de 2017.

DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PARÂMETROS DE FIXAÇÃO. A Constituição da República deixou patente que a reparação do dano moral ocorre pela indenização. O seu valor, contudo, é casuístico, fixado por arbitramento do Juiz (art. 1.553 do Código Civil), em vista da ausência de parâmetros para a sua fixação. A Lei nº 5.250, de 9-2-1967, que regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informações, por analogia aplicada ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), estabelece que, no arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta notadamente o seguinte: I - a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido; II - a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação (art. 53).<sup>156</sup>

É de suma importância à verificação da razoabilidade e equidade, princípios basilares em todos os ramos do direito, na prolação de uma decisão atribuindo indenizações. O art. 944, parágrafo único do Código Civil, destaca que se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. Este dispositivo é uma ferramenta importantíssima à disposição do julgador, pois permite a fixação do quantum indenizatório levando-se em conta também os demais fatores que envolvem o dano e os sujeitos deste evento, bem como as repercussões que a indenização causará aos envolvidos e a própria sociedade em geral.<sup>157</sup>

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana sejam princípios que regem a nossa ordem constitucional, a atual organização do trabalho, decorrente da globalização e da supervalorização da produção e do lucro em detrimento do valor do ser humano propicia cada vez mais o surgimento do assédio moral nas relações de trabalho.

Essa maléfica prática, que vem sendo adotada de forma cada vez mais perversa e contundente, acaba por transformar os ambientes de trabalho em verdadeiros campos de

---

<sup>156</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 2112/2003. Dano Moral. Valor Da Indenização. Parâmetros De Fixação. Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de out. de 2017.

<sup>157</sup> ARAÚJO, Nilson Feliciano. A Responsabilidade Civil Do Empregador Nas Relações De Trabalho. Monografia apresentada em setembro de 2006. UNOESC. Pós Graduação Em Nível de Especificação em Direito Material e Processual do Trabalho.p.84.

concentração, onde os assediados, muitas vezes temendo por seus empregos, evitam denunciá-la, sofrendo danos irreparáveis à sua saúde física e psíquica.

O direito brasileiro, se comparado a outros países, ainda é muito incipiente no que se refere à tutela jurídica do assédio moral, vez que não existe ainda uma legislação específica que trate assunto em toda a sua amplitude. A tutela jurídica do assédio moral vem sendo feita pela jurisprudência que aos poucos se consolida nos pretórios trabalhistas, mas ainda de forma muito tímida, sem tratar a questão de uma maneira mais adequada e que venha proporcionar uma proteção efetiva contra esse mal que atinge boa parte da classe trabalhadora.

A conscientização da importância do combate ao assédio moral é, talvez, a melhor e mais eficaz arma na luta contra essa prática. É necessário fortalecer os laços de afeto e solidariedade do conjunto dos trabalhadores para romper o pacto de silêncio que alimenta a tortura e mantém as mentiras que facilitam os desmandos e abusos.

É preciso combater e acabar com a prática da imposição do medo, do terror psicológico, das humilhações e degradações no local de trabalho, que submetem e aprisionam o trabalhador assediado, para que se dê lugar à efetividade ética, que fortalece as relações de confiança e apoio mútuo, permitindo que homens e mulheres mantenham-se dignos e saudáveis.

O trabalho a ser feito na Administração Pública é uma reeducação de valores que implica uma mudança cultural, com incentivo a prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo, pois se o objetivo de uma organização é se manter prestativa e lucrativa, como pode a mesma desperdiçar parte do seu capital, já que o indivíduo, quando passa a sofrer qualquer tipo de assédio deixa de ser produtivo, causando assim, prejuízos para a organização.

Para que esse tipo de problema não ocorra é necessário que os Administradores estejam atentos ao comportamento de seus funcionários e ao clima organizacional. Se algum tipo de comportamento que possa ser considerado "anormal" for detectado pela organização, o mesmo deverá ser analisado e, se ficar comprovado que houve algum tipo de assédio, o Administrador deverá tomar atitudes coerentes para que o problema não se repita novamente.

Para poder ter um bom desempenho, o funcionário deve estar satisfeito com ambiente onde está trabalhando e o clima deverá ser agradável. Pessoas que trabalham satisfeitas tendem a serem mais produtivas, contribuindo assim para o sucesso de uma organização.

Não é aceitável que por se tratar de servidores públicos, sejam expostos a tratamentos humilhantes ou convivam com situações que atrapalhem o desenvolvimento de suas atividades. Esses servidores são trabalhadores que auxiliam a comunidade de uma forma ampla, e é para esta mesma sociedade que refletem suas angústias e medos. Na busca de desfecho de suas atividades, quando trabalham sobre pressão, reagem diretamente contra os beneficiários, tratando-os de formas grosseira e mal educadas, não levando em conta seu papel principal que é à busca de realização do bem comum, principal atividade do Estado como um todo.

A Administração Pública deve prestar atenção em como anda o desenvolvimento das atividades, pois todas são direcionadas à sociedade, já que esta representa todos os indivíduos inseridos neste amplo sistema. O Estado é responsável direto quando do cometimento do Assédio Moral por parte de seus subordinados, mas a reparação e pagamento pelo dano, não podem ficar em despesas aos cofres públicos, já que a sociedade não merece pagar pelos deslizes de alguns, gerando a necessidade de apuração de culpa do funcionário causador do dano para futura ação regressiva, e de forma coibir que novos crimes ocorram na esfera de responsabilidade do Estado.

Após esta pesquisa, conclui-se que atualmente as organizações estão voltadas para sua sobrevivência e inseridas num contexto econômico, atendendo mais as necessidades do mercado do que às dos seus trabalhadores. Como pode-se observar, a globalização provoca na sociedade desigualdades e injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas também socialmente.

Percebe-se que o Assédio Moral é hoje interpretado como uma espécie de Dano Moral, não apenas como o caminho judicial indenizatório e compensador do processo de humilhação e maus tratos, mas pela existência de consequência imateriais entre ambos.

Essa pesquisa ainda deixa muito campo para novas buscas. O problema maior é que não existe legislação específica no Brasil para casos de assédio moral, fazendo com que os julgamentos sejam baseados em decisões de juízes, levando em conta alguns princípios, como o da razoabilidade e da proporcionalidade. Fazendo com que o valor das indenizações seja estimado, conforme o critério adotado através da averiguação da extensão do dano sofrido pela vítima de assédio moral no trabalho, tanto financeiro, como principalmente de saúde, que muitas vezes o desabilita para o retorno de suas atividades laborais.

A possibilidade de haver um órgão com legitimação para investigar e demandar judicialmente por estas pessoas é uma esperança para coibir esta conduta tão devastadora e que causa a cada dia mais vítimas. Em contrapartida, há alguns projetos de lei que visam

reformular ou criar leis para que órgãos como o Ministério Público possam investigar e, posteriormente, ingressar com demandas judiciais para punir os agentes agressores, porém ainda estão em trâmite nos órgãos legislativos, tema esse que ainda renderá longos debates e novas pesquisas.

Enfim, de suma importância a abordagem aqui trazida, considerando que no ambiente de trabalho deve haver respeito e bons tratos, propiciando um bom ambiente de trabalho a todos que nele estejam, com o fim de fomentar a dignidade da pessoa humana, do trabalhador, que podendo realizar um bom trabalho sem assédio, contribuirá, inclusive, para maior produtividade ao empregador, e ambos serão beneficiados num ambiente de trabalho sadio.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. ed. 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007.

ALVES, Giovanni. O novo e precário mundo do trabalho - Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <http://www.uff.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

AMANTO. Pedro Munõz. Introdução à Administração Pública. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971.

ARAÚJO, Nilson Feliciano. A Responsabilidade Civil Do Empregador Nas Relações De Trabalho. Monografia - Pós Graduação Em Nível de Especificação em Direito Material e Processual do Trabalho, Universidade do Oeste de Santa Catarina, Videira, 2006.

ASSÉDIO Moral. Contra a humilhação no local de Trabalho. Partes. Disponível em: <http://www.partes.com.br>. Acesso em 4 de março de 2018.

AZEVEDO, Jackson Chaves de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

BAIERLE, Anelise Weyrich. Assédio Moral: Agüente ou Desista. Será? Monografia apresentada em 30/05/2005. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC. Plantão Trabalhista. Plantão Trabalhista. Disponível em:

<http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br>. Acesso em 08 de out. de 2017

BARRETO, Margarida M. S. Assédio Moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 08 ago de 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1994.

BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Celso Bastos, 2002.

BATALHA, LÍlian Ramos. Assédio Moral Em Face Do Servidor Público. Direitonet.

Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 7 de outubro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão 7584/2007. Assédio Moral.

Responsabilidade Civil. Relatora Juíza Gisele P. Alexandrino. Disponível em

<http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de fev. de 2018.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 10677/2006. Indenização Por Dano

Moral. Assédio Moral. Relatora Juíza Viviane Colucci. Disponível em <http://www.trt12.gov.br>.

Acesso em: 13 de out. de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 15202/2005. Indenização Por Dano

Moral. Fixação Do Valor. Critérios Que Devem Ser Levados Em Consideração Para Que Seja

Alcançado O Caráter Pedagógico Da Sanção. Relatora Juíza Lília Leonor Abreu. Disponível

em <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de out. de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 2112/2003. Dano Moral. Valor Da

Indenização. Parâmetros De Fixação. Relator Juíz Jorge Luiz Volpato. Disponível em

<http://www.trt12.gov.br>. Acesso em: 13 de out. de 2017.

BRASIL. Consolidação da Leis do Trabalho. Organização de texto, notas remissivas e índices

por ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum acadêmico de direito. 3. ed. São Paulo: Rideel,

2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1998.

DI PIETRO, Maria Sylva Zanella. Direito Administrativo. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Teoria Geral do Direito Civil. v.1. São Paulo:

Saraiva, 2002.

ESCORSIM, Sérgio; KOVALESKI, João Luiz; PILATTI, Luiz Alberto. A Evolução do

Trabalho do Homem no Contexto da Civilização: da Submissão à Participação. Faculdade de

Educação Física. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

FAGUNDES, Leila. Trabalho da Mulher. Direitonet. Disponível em:

<http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

Fases da Humilhação. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em:

<http://www.assediomoral.com.br>. Acesso em 28 de jul. de 2017.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarita. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Campinas: Russel, 2004.

FONTES, André Luiz Guedes. Assédio Moral no Contrato de Emprego. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, 2006.

GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1993.

GIRÃO, Rúbia Mara Oliveira Castro. Crime de Assédio Sexual. Estudos da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. São Paulo: Atlas, 2004.

GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

GORENDER, Jacob Globalização, tecnologia e relações de trabalho. SciELO. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em 13 de out. de 2017.

HEADY, Ferrel. Administração Pública: uma perspectiva comparada. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Assédio Moral no Trabalho. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre: IOB Thomson, n. 208, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

- LAMARCA, Antonio. Curso expositivo de Direito do Trabalho: Introdução ao Sistema. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.
- LAZZARINI, Álvaro. Estudos de Direito Administrativo; coordenação Yussef Said Cahali. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2005.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros, 2003.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. Síntese Trabalhista. Porto Alegre: Síntese, n.162, 2003.
- MENEZES, Deyvison Emanuel Lima de. Assédio moral como ato de improbidade administrativa. Disponível em:  
[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16973&revista\\_caderno=4](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16973&revista_caderno=4)>. Acesso em: 20 ago. 2018.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005.
- ROSA, Márcio Fernando Elias. Direito Administrativo, vol. 19, 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- SÃO PAULO. Lei 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública. Disponível em:  
<http://www.assediomoral.org>. Acesso em 25 de set. de 2017.
- SCANDOLARA, Cláudio. Direito do Trabalho e Realidade: valor e democracia. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre: IOB Thomson, n. 211, 2007

SILVA, Jorge Luiz De Oliveira. Assédio moral - A importância da prova. Direitonet. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em 22 de out. de 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, José Afonso. Direito Ambiental Constitucional. 2. ed. rev. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

SOUZA, Larissa Carvalho de. Os princípios gerais de licitações. Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em 17 de set. de 2017.

SPACIL, Daiane Rodrigues, RAMBO, Luciana Inês, WAGNER, José Luis. ASSÉDIO MORAL: A MICROVIOLÊNCIA DO COTIDIANO - Uma cartilha voltada para o serviço público: Ministério Público Federal. Procuradoria da República no Estado de Tocantins. Disponível em <http://www.prto.mpf.gov.br>. Acesso em 12 de fev. 2018.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano Moral. 4. ed. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001.

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade Civil. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. v.1. São Paulo: LTr, 2000.

VICENTINO, Cláudio. História Geral. ed. atual. e ampl. São Paulo: Scipione, 2002.