

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA - ASCES/ UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: o ônus probatório frente à
necessária responsabilização**

ROSANA KAMYLA MACIEL ALMEIDA

CARUARU

2017

ROSANA KAMYLA MACIEL ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: o ônus da prova frente à
necessária responsabilização**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro
Universitário Tabosa de Almeida - ASCES/ UNITA,
como requisito para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof^ª. Msc. Roberta Cruz da Silva

CARUARU

2017

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: ____/____/____

Presidente: Prof^a. Msc. Roberta Cruz da Silva

Primeiro Avaliador

Segundo Avaliador

RESUMO

O presente artigo analisa o assédio moral no setor público, a punibilidade do Estado e do agente público agressor, além de apontar possíveis soluções para diminuir a enorme dificuldade probatória. Para tanto, será utilizado o método indutivo. Este artigo é estruturado da seguinte forma: inicialmente será definido o conceito de assédio moral, analisadas as suas principais características, bem como as suas modalidades, para posteriormente inseri-lo no orbe da Administração Pública, onde será verificado como fatores históricos e econômicos têm propiciado a intensificação desta conduta abusiva. Neste ínterim, será discutida a dificuldade probatória, os principais meios de prova admitidos em direito e a possibilidade da aplicação da importante inovação apresentada pelo CPC de 2015, qual seja, a inversão do ônus da prova. Por fim, será tratada a responsabilização objetiva da Administração Pública, a responsabilização subjetiva do agente público agressor e estudado o enquadramento do assédio moral como improbidade administrativa, através da análise de recente julgado do STJ que versa sobre o assunto. Conforme se verificará, o Legislativo Federal tem permanecido silente quanto ao tema, limitando-se a elaborar Projetos de Lei. Diante da inércia do Congresso Nacional, destaca-se a doutrina e a jurisprudência, em especial essa última, que têm punido os casos que chegam ao seu conhecimento. Entretanto, devido a dificuldade de comprovação do assédio moral no setor público, muitas vítimas não denunciam as afrontas sofridas, razão pela qual a inversão do ônus da prova demonstra-se um importante meio de incentivar as denúncias. Por fim, o assédio moral no serviço público, quando praticado dolosamente, caracteriza-se como ato de improbidade administrativa, pois fere não apenas direitos personalíssimos, mas também princípios constitucionais norteadores dos atos administrativos.

Palavras-Chave: Serviço público. Assédio moral. Inversão do ônus da prova. Improbidade administrativa.

RESUMEN

El presente artículo analiza el acoso moral en el sector público, la punibilidad del Estado y del agente público agresor, además de apuntar posibles soluciones para disminuir la enorme dificultad probatoria. Para ello, se utilizará el método inductivo. Este artículo está estructurado de la siguiente manera: inicialmente se definirá el concepto de acoso moral, analizadas sus principales características, así como sus modalidades, para posteriormente insertarlo en el orbe de la Administración Pública, donde será verificado como factores históricos y económicos han propiciado la intensificación de esta conducta abusiva. En el ínterin, se discutirá la dificultad probatoria, los principales medios de prueba admitidos en derecho y la posibilidad de la aplicación de la importante innovación presentada por el CPC de 2015, es decir, la inversión de la carga de la prueba. Por último, se tratará la responsabilización objetiva de la Administración Pública, la responsabilización subjetiva del agente público agresor y estudiado el encuadramiento del acoso moral como improbidad administrativa, a través del análisis de reciente juzgado del STJ que versa sobre el asunto. En el marco de la inercia del Congreso Nacional, se destaca la doctrina y la jurisprudencia, en especial la última, que han castigado los casos que han sido castigados llegan a su conocimiento. Sin embargo, debido a la dificultad de comprobación del acoso moral en el sector público, muchas víctimas no denuncian las afrentas sufridas, razón por la cual la inversión de la carga de la prueba se demuestra un importante medio de incentivar las denuncias. Por último, el acoso moral en el servicio público, cuando se practica dolosamente, se caracteriza como acto de improbidad administrativa, pues hiere no sólo derechos personalísimos, sino también principios constitucionales orientadores de los actos administrativos.

Palabras clave: Servicio publico. Acoso moral. Inversión de la carga de la prueba. Improbidad administrativa.

SUMÁRIO

RESUMO.....	
1. INTRODUÇÃO	7
2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO ASSÉDIO MORAL.....	9
2.1 Características do assédio moral	10
2.2 Assédio moral e suas modalidades.....	12
2.3 Assédio moral no serviço público.....	13
3. A DIFICULDADE PROBATÓRIA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	16
3.1 Meios de prova.....	18
3.2 Inversão do ônus da prova	20
4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO E DO AGENTE PÚBLICO NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL	23
4.1 Responsabilidade do agente público	25
4.2 Assédio moral como improbidade administrativa.....	27
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6. REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno global tão antigo quanto as relações humanas. Entretanto, os estudos científicos sobre a temática são recentes, interessando a médicos, psicólogos, sociólogos e mais recentemente aos operadores do direito, pois se trata de uma conduta perversa, que denigre gradualmente a dignidade do trabalhador, podendo inclusive atingir a sua integridade física e psíquica e, em casos mais graves, levá-lo a cometer suicídio.

Devido a flexibilização dos direitos trabalhistas, decorrentes de políticas neoliberais adotadas pelos Estados Capitalistas, dentre os quais o Brasil se insere, esta prática repulsiva tem se intensificado e propalado nas sociedades modernas, atingindo os mais diversos setores laborais.

Muito embora a Administração Pública não seja tão afeta às referidas políticas quanto o âmbito privado, é certo que também não lhes é impermeável. A principal diferença reside no motivo de que naquela seara o assédio moral não está ligado a busca de aumento da produtividade, como ocorre no setor privado, mas sim a questões de poder.

Além dos fatores econômicos, que atingem mundialmente as relações de trabalho, por tratar-se de uma democracia recente, a Administração Pública Brasileira também é influenciada negativamente por fatores históricos, tais como a escravidão, que perdurou até 1888 e o Golpe Militar de 1964, em que o próprio Estado patrocinava a violação a direitos personalíssimos e coletivos, e o desrespeito a dignidade humana era a regra. Nesse contexto, verifica-se que o servidor público esta a mercê de um sistema autoritário, em que desvios de finalidade e desmandos de poder são corriqueiros.

Diante temática exposta acerca do assédio moral no serviço público, o método indutivo é o mais adequado. Ressalta-se que o presente trabalho é baseado em procedimentos técnicos que abarcam desde a pesquisa a legislação, doutrina, jurisprudência, como também a artigos científicos publicados em sites confiáveis na internet que versem sobre o tema.

Objetivando combater esse mal, diversos estados e municípios brasileiros aprovaram leis que regulamentam esse tema, impondo sanções para os seus agentes públicos que o praticarem. No âmbito federal, não há nenhuma legislação específica sobre o tema, existindo apenas Projetos de Lei que tramitam no Congresso Nacional, dentre os quais se destaca o PL nº 8.178/2014, que será abordado ao longo deste artigo.

Perante a inércia do Poder Legislativo Federal, a doutrina e a jurisprudência têm se destacado, tendo esta última reprimido os casos que chegam ao seu conhecimento. Porém,

grande parte das ocorrências de assédio moral não são denunciadas e mesmo quando o são nem sempre a vítima consegue prová-las.

Tal fato decorre de que no setor público o assédio moral é de difícil identificação e comprovação, em razão de que, não raras as ocasiões, colegas de trabalho da vítima não se deram conta da situação ou participaram das agressões ou preferem permanecer silentes sobre o assunto com medo de represálias. Neste panorama, importante se faz analisar outros meios de prova e a possibilidade de aplicação da inversão de seu ônus, importante inovação trazida pelo Código de Processo Civil de 2015.

Por fim, no que se refere a punibilidade às agressões, de suma relevância se faz examinar se o Estado deve responder objetivamente pelos malefícios sofridos pelas vítimas, bem como a responsabilização dos agentes públicos assediadores e a possibilidade de enquadramento do assédio moral praticado no âmbito público como improbidade administrativa, problemática recentemente discutida pelo STJ.

2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO ASSÉDIO MORAL

Antes de adentrar o tema propriamente dito, necessário se faz conceituar assédio moral e apresentar algumas considerações gerais. A sua existência é tão antiga quanto o relacionamento entre seres humanos, (SILVA; SILVA, 2015, pp. 15-16). Contudo, influenciado principalmente por estudos científicos iniciados em países europeus, a maioria de caráter multidisciplinar, tem sido nas últimas duas décadas que vêm ocorrendo um reconhecimento da relevância da sua tutela jurídica e uma ampla afirmação dos direitos personalíssimos do trabalhador, (REBELO, 2014, p. 91).

Uma das pioneiras a analisar o assunto foi a psiquiatra, psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2009, p. 17), que define assédio moral no trabalho como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva (gestos, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de maneira isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.

No plano jurídico, ainda não há no ordenamento pátrio legislação federal específica sobre o tema, competindo à doutrina e à jurisprudência conceituá-lo, através de análises e discussões, um conceito latente nos sistemas organizacionais de trabalho, possuindo importância também na esfera pública, (SILVA; SILVA, 2015, p. 21).

Embora não haja legislação específica, a Constituição Brasileira elenca em seu artigo 1º, III e IV, que são objetivos fundamentais da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, (BRASIL, 1988). Devendo, portanto, a violação a tais direitos ser coibida e extirpada do ambiente laboral.

Ainda na área jurídica, Sônia Mascaro Nascimento (2004, p. 922) assinala que:

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.

As estratégias utilizadas pelo agressor são as mais variadas, sendo corriqueiro o isolamento, as transferências vexatórias, a desocupação, a pauperização das competências funcionais, a distribuição de trabalhos inúteis ou desvio de função, a desautorização, as

constantes invectivas ou humilhações que muitas vezes transformam o trabalhador num pária da coletividade, (REDINHA, 2014, p.138).

Além da afronta a dignidade, em casos mais graves o assédio moral também pode trazer outros danos ao trabalhador, conforme exemplifica Marcelo Rodrigues Prata (2014, p. 19):

A perseguição faz com que o trabalhador, acuado, comece a cometer erros banais e, por consequência, a duvidar de sua própria capacidade laborativa e inclusive de sua sanidade mental. Tudo isso pode levar a casos graves de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático, tendo como resultado afastamentos por licença-médica, aposentadorias por invalidez e até mesmo suicídios.

Entretanto, não é necessário que haja um dano físico ou psíquico, bastando a afronta à dignidade do indivíduo assediado. Neste sentido, são as lições de Alice Monteiro de Barros (2006, p. 890):

[...] O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.

Importante ressaltar que o assédio moral caracteriza-se pelo ato em si, sendo irrelevante uma finalidade a que se destina. Em outras palavras, é irrelevante a intenção do assediador, a prática de condutas grosseiras e repetitivas no ambiente laboral, que causam malefícios a dignidade humana, são suficientes para configurar o assédio moral, (SILVA; SILVA, 2015, pp. 22-36).

Embora não exista um conceito uniforme na doutrina, da análise de tais dispositivos, depreende-se que são elementos essenciais à caracterização do assédio: a conduta abusiva, de natureza psicológica, reiterada, que afronta a dignidade humana e deteriora o ambiente de trabalho, que serão abordados adiante.

2.1 Características do assédio moral

Apresentado o conceito e os elementos constitutivos do assédio, relevante analisar as suas principais características.

Tem-se por abusiva a conduta inapropriada que se manifeste através de comportamentos, palavras, gestos, atos e escritos aptos a causar ofensa à personalidade,

dignidade, integridade física ou psíquica de um indivíduo, que coloque o seu emprego em risco ou degrade o ambiente de trabalho. Ou mesmo como a prática recorrente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que provocam no destinatário sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade e que destroem a confiança em si mesmo. A conduta abusiva pode ser implícita, manifestando-se através de gestos sutis e palavras equívocas, (FERRAZ, 2015, pp. 145-146).

No referente à natureza psicológica, Isabel Ribeiro Parreira (2002, p. 232, *apud*, REBELO, 2014, p. 78), ao fazer uma distinção entre assédio sexual e moral, esclarece que a diferença entre os dois reside “num tipo particular de conduta – não física, [...] e, sobretudo, num tipo particular de resultados – os danos psicológicos ou psico-físicos, causados pelos processos típicos de desarmação da vítima através da mais frequente violação dos seus direitos de personalidade” [sic].

Ou seja, o assédio moral tem natureza psicológica, não física, embora Marie-France Hirigoyen (2009, p. 17), admita que o assédio moral também possa configurar-se pela violação a integridade física. No referente aos danos psicológicos ou psicofísicos, diferentemente do que assevera Isabel Ribeiro Parreira, estes são irrelevantes para caracterização do assédio moral, pois, “entende-se que o dano psíquico não é elemento constitutivo do assédio, pois o incorporando na conduta, esta muitas vezes, perderia sua razão de ser, pois o que dever ser observado [...] é a atitude ofensora da dignidade humana”, (SILVA; SILVA, 2015, p. 37).

Quanto à reiteração, tem-se que o fato pontual não é suficiente para caracterizar o assédio moral e, portanto, este é um processo prolongado. Entretanto, a depender da sua gravidade, um único ato pode ser considerado como assédio, como no caso da prática do *cyberbullying* (assédio moral virtual), quando um único ato é visto e/ou reproduzido/retransmitido por vários indivíduos, trazendo graves consequências para a vítima, (SILVA; SILVA, 2015, p. 38).

No tocante à afronta à dignidade humana, aduzem Leda M. M. da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 36) que “quaisquer que forem as condutas não serão estas configuradas de pronto como assédio moral, mas tão somente aquelas que possuem potencial lesivo de atingir a dignidade da pessoa humana, a saúde, a liberdade e os direitos personalíssimos”.

Ademais, o assédio moral fere não apenas direitos individuais, como também direitos coletivos, tendo em vista que degrada o ambiente do trabalho, afetando a saúde de vários indivíduos, (FERRAZ, 2015, p. 121).

Feita esta análise inicial, a questão do assédio moral no serviço público e suas peculiaridades serão analisadas mais adiante, em tópico próprio.

2.2 Assédio moral e suas modalidades

A doutrina elenca quatro modalidades de assédio moral, quais sejam: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal, assédio moral misto, (FERRAZ, 2015, p. 169).

O assédio moral vertical descendente é o mais comum dentre todos e se caracteriza pela manipulação praticada por um superior hierárquico contra um subordinado seu. Além de ser o mais frequente é também o que produz danos mais graves à saúde, visto que o assediado se sente isolado e raramente consegue resistir, (MINASSA, 2012, p. 123).

O assédio moral vertical ascendente é aquele perpetrado por um ou vários trabalhadores contra seu superior hierárquico, (FERRAZ, 2015, p. 171).

Quanto às outras duas espécies de assédio, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 124) discorre que:

O *assédio horizontal* designa-se pela situação de rivalidade havida entre colegas com a finalidade de se obter um posto de trabalho ou promoção.
O *assédio misto* verifica-se pela ação de um grupo de colegas contra a pessoa assediada, com conivência e cumplicidade do superior hierárquico. [...] Pode-se, assim, afirmar que o assédio misto afigura-se como uma mescla do assédio vertical com o horizontal.

Em outras palavras, ocorre o assédio moral horizontal entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, (FERRAZ, 2015, p. 169).

Quanto ao assédio moral misto, depreende-se que tem início com o superior e posteriormente tem a adesão dos demais colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico do assediado ou, de modo contrário, tem início com estes e quando chega a conhecimento de seu superior, o mesmo é conivente com as atitudes do grupo, chegando também a praticá-las, ou seja, neste tipo de assédio a prática abusiva é generalizada entre superiores e subordinados, em conluio contra a vítima.

Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, pp. 41) ainda citam uma quinta espécie: “O ‘Assédio Moral Organizacional’, se manifesta quando a própria organização empresarial ou pública, tem como política institucional o assédio moral, com o objetivo de cumprir metas ou, simplesmente, como tática administrativa”.

Diante do exposto, percebe-se que o assédio moral pode partir do superior hierárquico, de colegas de trabalhos, como também de ambos e até mesmo ser adotado como política

institucional da empresa. Encerradas essas observações, importante se faz analisar o assédio moral no âmbito do serviço público.

2.3 Assédio moral no serviço público

Vencidas as ponderações iniciais, necessário se faz abordar o assédio moral na Administração Pública, pois neste setor aquela prática assume algumas peculiaridades que serão analisadas adiante. Segundo Marie-France Hirigoyen (1999, p. 110, *apud* MINASSA, 2012, p. 154):

[...] o assédio moral assume formas diferentes de sector para sector. No privado, é mais brutal, dura menos tempo e acaba muitas vezes com o afastamento da pessoa vitimada. No sector público, o assédio moral pode durar vários anos, várias dezenas de anos por vezes, visto que, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser despedidas (sic) salvo no caso de uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são aí mais perniciosos e conduzem a resultados dramáticos não só sobre a saúde, mas também sobre a personalidade das vítimas.

Como o sector público se ocupa do bem público numa lógica de missão, os abusos que aí ocorrem parecem muito mais chocantes. Por aí se vê bem que o assédio moral não está relacionado com a produtividade, mas sim com questões de poder.

Portanto, além de o assédio moral no setor público geralmente perdurar um período maior, pela razão de o servidor público estatutário não poder ser demitido, salvo por critérios previamente estabelecidos em lei, os meios utilizados são mais nocivos e as consequências para a saúde da vítima são mais intensas, afetando inclusive a sua personalidade. É ainda mais alarmante que no setor privado, pois as instituições públicas deveriam ter por meta o bem comum. Depreende-se que nesta esfera o assédio moral está associado a questões de poder.

Importante se mostra analisar fatores externos ao ambiente de trabalho público, ou seja, fatores históricos e econômicos. Namyr Carlos de Souza Filho afirma que (2012, prefácio da obra citada de MINASSA): “[...] não se pode compreender totalmente a influência do assédio moral no âmbito da Administração Pública, sem antes buscar incursionar na gênese histórica concernente à própria formação do Estado que constitui a República Federativa do Brasil”.

Renato Ferraz (2015, p. 77) ao tratar da origem do assédio moral naquela esfera, aponta a escravidão como fonte de desigualdade e abusos que ainda hoje assolam a sociedade brasileira:

Fomos 322 anos colônia de exploração de Portugal. Vergonhosamente, o modo de produção escravista terminou em 1888. O homem era considerado coisa. Mais de seis milhões de escravos foram ‘queimados como carvão’. O passado, infelizmente, reflete no presente. Por outras palavras, na nossa

formação social trazemos essa marca da desigualdade. Do abuso de poder. Do abuso de autoridade.

Outro processo histórico que deixou resquícios nefastos para a sociedade brasileira como um todo foi o Golpe Militar de 1964. Neste liame, Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 16):

[...] observa-se que os quadros da administração pública guardam um ranço autoritário advindo de processos históricos antidemocráticos (v. g. Golpe Militar de 1964). Ou seja, um ambiente excessivamente austero, rígido, autoritário, no qual os direitos e garantias individuais do cidadão são colocados em segundo plano ainda é a realidade dos órgãos públicos de muitos lugares do Brasil.

Além dos fatores históricos, fatores econômicos também influenciam o ambiente laboral de forma negativa, refletindo em condutas agressivas e individualistas por parte dos indivíduos que o compõe, contribuindo para a propagação do assédio moral nos mais diversos setores de trabalho. Malgrado os setores públicos não serem tão afetados por ideais neoliberais quanto os setores privados de trabalho, certo é que estas também permeiam a esfera da Administração Pública, sendo-lhe demandada mais agilidade, efetividade, modernidade e eficiência, por consequência, cada vez mais o servidor público é cobrado por cumprimento de metas, mais produtividade, excesso de trabalho, (SILVA; SILVA, 2015, p. 16).

Nem mesmo o modelo de Estado Democrático de Direito e a criação do Direito Administrativo foram capazes de eliminar do seio da Administração Pública o assédio moral. Este é o entendimento de Renato Ferraz (2015, p. 77):

O Direito Administrativo nasce com o Estado de Direito. Em regimes absolutistas, autoritários e totalitários (nazismo, fascismo...), não há espaço para ele, já que o Estado não quer se submeter à ordem jurídica. Ora, no Estado Democrático de Direito existem cidadãos e não súditos! Muito pelo contrário, o Direito Administrativo é que, através da legalidade constitucional, tem que ser regulado e subjugado pela soberania popular. Desgraçadamente, em Plena Era dos Direitos, temos no seio da Administração Pública Direta e Indireta, a prática perversa – por parte dos agentes públicos – do assédio moral.

Há também fatores internos que contribuem para a disseminação desse mal, ou seja, fatores inerentes à própria estrutura da Administração Pública. “[...] importante dizer que o autoritarismo presente nas instituições públicas é algo fundamental quando o assunto é assédio moral na administração pública”, (SILVA; SILVA, 2015, p. 52).

Além do autoritarismo, neste meio há o alicerce do sistema organizacional hierárquico, tradicional e corporativista. Não raras as vezes, os gestores públicos não têm

qualificação adequada para exercer a função de líderes, restando por cometer abusos dentro dos poderes estatais, corriqueiramente sendo acobertados pelo resguardo que as garantias políticas ou de um concurso público concedem. Como consequência do despreparo, muitas vezes, quando percebe que o servidor público é competente e eficiente, seu superior hierárquico sente-se ameaçado e através de posturas dolosamente autoritárias o escolhem como alvo de destruição, (SILVA; SILVA, 2015, pp. 52-54).

Ademais, conforme referido, outra especificidade da Administração Pública é que o servidor público estatutário é salvaguardado pelo instituto da estabilidade. Ainda que esta não seja absoluta (pois em alguns casos específicos o servidor pode ser exonerado ou demitido), garante maior proteção em comparação aos empregados das empresas privadas, (MINASSA, 2012, p. 153).

Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 53) corroboram esse entendimento e apontam outras particularidades inerentes à esfera pública:

[...] verifica-se o inchaço do quadro administrativo, o problema da estabilidade (como o chefe não pode demitir o funcionário, como forma de vingança começa assediá-lo), a ingerência e os preconceitos enraizados no assediadores.

[...]

Indubitável a ocorrência de certo temor reverencial perante as figuras de autoridade. A submissão no âmbito público não consiste no medo em ser demitido, mas, em um primeiro momento, no receio de ser mal visto em avaliações internas, não ocupar futuramente cargos de maior relevância, etc. Na administração pública, o assédio moral está correlato aos conflitos por melhores cargos dentro dos planos de carreira, como também aos cargos de confiança, não se olvidando ainda do cumprimento de metas e preenchimento de requisitos necessários à elevação de cargo.

Além do exposto, o anonimato é outra razão da ocorrência do assédio moral no âmbito aqui analisado, ou seja, devido ao grande contingente de pessoas que integram os quadros da Administração Pública, o anonimato é uma constante. Para ganhar visibilidade, com o intuito de preencher cargos de confiança ou cargos comissionados, alguns superiores massacram seus subordinados. Muitas vezes, os assediadores, com a intenção de mascararem a origem das agressões e manter a imagem íntegra, utilizam-se de terceiros para praticar as agressões, (VACCHIANO, 2007).

Por fim, muitos setores da esfera pública tendem a negar que haja qualquer correlação entre o assédio moral e a ideologia discricionária inerente a estes setores. É mais conveniente atribuir a culpa pelas dificuldades de relacionamento a setores sociais ou até mesmo ao servidor, do que admitir a existência, em seu próprio âmago, de posturas que maculam os preceitos constitucionais, (SILVA; SILVA, 2015, p. 54).

3. A DIFICULDADE PROBATÓRIA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Tema de bastante relevância quando se examina o assédio moral é a questão da prova, pois, conforme será visto posteriormente, por falta desta muitas vítimas deixam de denunciar as afrontas sofridas, o que gera impunidade e, portanto, contribui para que o agressor prossiga com os ataques. Neste sentido são as lições de Júlio Gomes (2014, p. 124): “Um dos problemas mais delicados relativamente ao *mobbing* consiste no ónus da prova”.

A primeira dificuldade encontrada pela vítima é que, muitas vezes, o assédio moral é quase imperceptível. Segundo Renato Ferraz (2015, p. 21): “[...] o assédio moral no âmbito do serviço público possui a sutileza e delicadeza de ser anônimo e, quase invisível aos olhos de um observador mais acurado. Porém, traz sempre uma carga de: **Abuso de poder Autoritarismo**” [sic].

No referente ao abuso de poder, a conduta do agente agressor pode ser revestida de aspectos de legalidade, porém, os fins a que se destina fogem ao interesse público, ou seja, o agente público utiliza-se de meios lícitos para atingir fins ilícitos, tratando-se de assédio moral por abuso de poder, mais especificamente desvio de finalidade, dificultando a prova.

José dos Santos Carvalho Filho acentua que (2015, p. 49):

O desvio de poder é conduta mais visível nos atos discricionários. Decorre desse fato a dificuldade na obtenção da prova efetiva do desvio, sobretudo porque a ilegitimidade vem dissimulada sob a aparência da perfeita legalidade. [...] Não obstante, ainda que sem prova ostensiva, é possível extrair da conduta do agente os dados indicadores do desvio de finalidade, sobretudo à luz do objetivo que a inspirou.

Em preciosa monografia sobre o tema, CRETELLA JUNIOR, também reconhecendo a dificuldade da prova, oferece, entretanto, a noção dos sintomas denunciadores do desvio de poder. Chama sintoma ‘*qualquer traço, interno ou externo, direto, indireto ou circunstancial que revele a distorção da vontade do agente público ao editar o ato, praticando-o não por motivo de interesse público, mas por motivo privado*’.

Os superiores hierárquicos, sutilmente, justificam o assédio moral, embasados na aplicação de princípios constitucionais, tais como, eficiência, legalidade e moralidade, tornando, assaz das vezes, muito difícil para a vítima coletar provas capazes de comprovar a conduta ilícita praticada pelos superiores hierárquicos e, desta forma, perpetrando o desrespeito a dignidade, personalidade e integridade física do assediado, que é inquestionavelmente o seu maior bem jurídico, (MINASSA, 2012, p. 149).

Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 41) acrescenta que muitas vezes os ataques se dão de forma não-verbal, servindo como obstáculo a sua identificação:

[...] a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos ataques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação ('você entendeu mal', 'foi só uma brincadeira', 'você está vendo/ouvindo coisas', etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, 'o homem é o lobo do homem'.

Por outro lado, tem-se que mesmo quando a conduta do agente assediador é perceptível e não esta amparada no esteio legal, as testemunhas recusam-se a colaborar. Júlio Gomes (2014, p. 124) faz uma análise das dificuldades da prova testemunhal que também são existentes no setor público:

[...] normalmente, a única prova a que se poderá recorrer será a prova testemunhal, embora em alguns casos possa também existir prova documental. Ora em múltiplas situações será difícil encontrar quem esteja disposto a testemunhar em favor da vítima de *mobbing* e isto por muitas razões: ou porque muitos trabalhadores não se perceberam da real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima de *mobbing* é sujeita os persuadiu de que é ela a pessoa verdadeiramente responsável pelo conflito, ou porque tomaram parte activa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o seu silêncio no agravamento da situação ou ainda porque o *mobbing* provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias.

Além dos empecilhos mencionados, nos setores públicos o quadro de funcionários não é tão dinâmico quanto no setor privado, pois naquele não há tanta flexibilidade para alterá-lo quanto neste, o que inibe ainda mais a disponibilidade de pessoas propostas a testemunhar, em razão de que estas se encontram em caráter permanente na ocupação de seus postos de trabalho, (SILVA; SLVA, p. 53).

Devido às diversas dificuldades encontradas pelas vítimas para angariar provas, muitas acabam desistindo de denunciar os maus-tratos sofridos no trabalho. "Impende destacar que o autoritarismo presente na estrutura pública é um fator inibidor de denúncias, sendo muito difícil a configuração do assédio moral no âmbito público uma vez que a coleta de provas torna-se escassa", (SILVA; SILVA, 2015, p.53).

Ademais, se a vítima de assédio moral não conseguir provar os fatos alegados, poderá até mesmo ser punida, conforme assevera Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 160):

Caso não se constate qualquer existência de assédio moral nas esferas competentes (administrativa, penal e civil), o agente acusado poderá ingressar com medida disciplinar punitiva contra o agente supostamente assediado, além de buscar tutelas jurisdicionais no campo penal e civil. No Penal, o falso agente assediado poderá responder por crime de calúnia (art. 138 do Código Penal). No orbe Civil, poderá responder pelos danos morais e patrimoniais porventura causados ao agente acusado de assédio.

Embora seja necessário reprimir e punir falsas acusações de assédio moral, as penalidades impostas à vítima que não conseguir prová-lo acabam funcionando como outro fator inibidor de denúncias. Como registram Leda M. M. da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 89); “[...] existindo uma cifra negra no que atine o assédio moral na administração pública, uma vez que muitos agentes com medo de possíveis consequências, continuam sofrendo escondidos do olhar do poder judiciário”.

Encerrada a abordagem acerca da dificuldade probatória, a seguir verificam-se quais são os principais tipos de prova que a vítima poderá utilizar-se para atestar a veracidade das alegações feitas contra o agente público assediador.

3.1 Meios de prova

Conforme visto anteriormente, na maioria das vezes, o principal meio de prova nos casos de assédio moral será a testemunhal. Entretanto, há outros meios, conforme aponta Renato Ferraz (2015, p. 238): “O servidor público, assediado, que entrar com ação em face do Estado, deverá usar processualmente dos meios típicos de prova: depoimento pessoal, prova documental e prova pericial quando gerar um dano emocional ou físico.”

Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 173) fornece uma lista de procedimentos que poderão ser adotados pela vítima:

A seguir, passaremos a título de sugestão, à indicação de alguns procedimentos que poderão tornar-se eficientes para a demonstração do nexo de causalidade decorrente do fato ilícito sucedido e do resultado danoso provocado pelo assédio moral:

- a) o assediado deverá registrar expressamente todos os acontecimentos perpetrados contra si, marcando o dia e a hora das investidas, além de mencionar a presença de outras pessoas no momento da prática de assédio;
- b) o assediado deverá tirar cópias autenticadas dos memorandos, cartas, e-mail's, correio eletrônico e bilhetes que o superior hierárquico ou colegas assediadores lhe enviem, não só com ofensas, mas também com procedimentos que possam induzir a vítima a erro;
- c) o assediado, se possível, deverá reproduzir imagens fotográficas ou de vídeos com o desiderato de registrar os acontecimentos caracterizadores do assédio moral;
- d) o assediado deverá gravar com um micro-gravador, todas as conversas que tiver com o superior hierárquico ou com colegas assediadores, além de degravá-las;

Quanto às gravações ambientes citadas pelo autor, embora sejam um meio de prova atípico, ou seja, não estão previstas expressamente em texto de lei, são perfeitamente válidas e poderão servir de importante ferramenta para a vítima comprovar a veracidade dos fatos, tendo em vista a enorme disseminação de celulares com gravadores disponíveis.

Prossegue Alexandre Pandolpho Minassa elencando outros meios de prova (2012, p. 173):

[...]

- e) o assediado deverá tirar cópias autenticadas de atestados médicos, principalmente os expedidos por médicos do trabalho, e de outros documentos médicos que comprovem o nexo entre a ação dos assediadores e as consequências patológicas oriundas do assédio;
- f) o assediado deverá enviar carta registrada para os autores do assédio, relatando minuciosamente as práticas ilícitas cometidas pelos mesmos, e alertando-os sobre a tomada de medidas cabíveis, caso elas não cessem imediatamente;
- g) o assediado deverá comunicar por escrito (seja por carta registrada, seja por cópia com protocolo de recebimento) e de maneira pormenorizada ao superior hierárquico imediato de seu chefe os fatos originadores de assédio, a fim de que sejam tomadas providências cabíveis contra os assediadores.

Para além desses procedimentos, poderão ser considerados relevantes os fatos públicos notórios (art. 334, inc. I do Código de Processo Civil brasileiro) e as máximas de experiência (art. 335 do Código de Processo Civil brasileiro).

Por se tratar de obra publicada antes da entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o último parágrafo da citação faz menção ao Código de Processo Civil de 1973. Entretanto, esses meios de prova também estão previstos no CPC de 2015, nos artigos 374 e 375.

No tocante à prova testemunhal, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 175) traz uma importante sugestão:

São enormes as dificuldades vivenciadas pelas vítimas de assédio no concernente à convocação de pessoas – geralmente colegas de trabalho – dispostas a prestar, como testemunhas, depoimentos a seu favor tanto no âmbito Administrativo como na Justiça. É até compreensível o ato de resistência dessas pessoas em prestar depoimentos de modo espontâneo e sem risco, pois, se se prontificarem a testemunhar, estão fadadas ao mesmo infortúnio vivenciado pelo agente público assediado, isto é, tornar-se-ão alvo de ameaças e perseguições por parte do superior hierárquico, elementos esses típicos da ocorrência do fenômeno.

Afora os casos de intimação das testemunhas – ainda assim as vítimas de assédio correm sérios riscos do teor dos depoimentos dessas pessoas serem inverídicos face ao receio de opressões –, não se vislumbra alternativa senão a de elaborar uma legislação especial com o desiderato de proteger as pessoas arroladas como testemunhas, a exemplo do que ocorre com os casos previstos pela Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999.

A Lei nº 13.314, que dispõe sobre o assédio moral no Âmbito da Administração Pública do Estado de Pernambuco, em seu artigo 5º, §1º traz medida semelhante a defendida pelo autor, *in verbis*: “§1º A autoridade conhecedora da infração deverá assegurar a proteção pessoal e funcional ao servidor por este ter testemunhado ações de assédio moral ou por tê-las relatado”.

Portanto, infere-se que esta medida pode tornar-se uma forma de estimular as testemunhas a colaborarem com a vítima, tendo em vista que estarão protegidas contra represálias empreendidas pelo assediador.

Entretanto, esta não é a única medida cabível que poderá ser adotada para facilitar a produção de provas a fim de corroborar as alegações da vítima, pois como visto acima, muitas vezes as agressões ocorrem através de omissões, ou gestos sutis, imperceptíveis aos colegas de trabalho. O Código de Processo Civil de 2015 trouxe importante inovação que será analisada no tópico a seguir.

3.2 Inversão do ônus da prova

O artigo 373 do Código de Processo Civil de 2015, incisos I e II, dispõe que o ônus da prova pertence ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito e ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Aplicando-se este raciocínio aos casos de assédio moral depreende-se que, regra geral, compete à vítima provar os maus-tratos sofridos no ambiente laboral e a Administração Pública provar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito daquela.

Entretanto, o §1º do mencionado diploma legal prevê que:

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Ou seja, diante das especificidades do caso concreto e preenchidos certos pressupostos, o juiz poderá redistribuir o ônus da prova, consagrando assim o princípio da igualdade e da adequação. Objetiva-se ao equilíbrio das partes (art. 7º, CPC), pois o ônus da prova deve ficar em melhores condições de suportá-lo, (DIDIER JÚNIOR, 2015, pp. 122-123).

O §1º do mencionado artigo consiste em importante inovação legal, tendo em vista que o Código de Processo Civil de 1973 não previa esta possibilidade, fazendo com que o autor, muitas vezes, não lograsse êxito na demanda judicial. Conforme possível verificar no julgado abaixo, que data de antes da entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015:

E M E N T A PROCESSO CIVIL E ADMINISTRATIVO. APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA DO ALEGANTE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO DANO. INTELIGÊNCIA DO ART. 333, I, DO CPC. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DOS FATOS ALEGADOS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. RECURSO DESPROVIDO. - Para a caracterização da responsabilidade objetiva do Estado, consubstanciada no art. 37, § 6.º da Constituição Federal, faz-se imprescindível o preenchimento

cumulativo dos seguintes requisitos: conduta, dano e nexo de causalidade. - No caso em tela, aduz o Apelante que foi vítima de assédio moral, contudo, não demonstrou nos autos a ocorrência de tal fato, infringindo o disposto no art. 333, I, do CPC. - Diante da ausência de comprovação das alegações, não há como caracterizar a responsabilidade civil do Estado, não emergindo, portanto, o dever de indenizar. - Sentença mantida. - Recurso desprovido. (AMAZONAS, TJ-AM, 2015).

Salienta-se que, para aplicar o referido texto normativo, necessário se faz o cumprimento de alguns requisitos. Para o objeto deste artigo, relevante se faz analisar os requisitos materiais. Segundo Fredie Didier Júnior (2015, pp. 127-128):

[...] o juiz deverá verificar ao menos um pressuposto material.
Primeiro pressuposto material - prova diabólica. O §1º do art. 373 do CPC autoriza a distribuição do ônus da prova nos casos em que há "impossibilidade" ou "excessiva dificuldade de cumprir o encargo". Essa é a hipótese clássica de inversão judicial do ônus da prova, reivindicada há muitos anos pela doutrina e aceita pelos tribunais. Sobre a prova diabólica, ver item precedente.
Segundo pressuposto material - maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. Também é possível a redistribuição judicial do ônus da prova quando, à luz do caso concreto, revelar-se que a obtenção da prova do fato contrário pode ser mais facilmente obtida por uma parte em relação a outra. Neste caso, a redistribuição do ônus da prova feita pelo juiz visa à concretização da ideia de quem o ônus deve recair sobre aquele que, no caso concreto, possa mais facilmente dele se desincumbir.

Conforme visto no tópico anterior, grande parcela dos casos de assédio moral preenche os dois requisitos materiais elencados pelo legislador, tendo em vista a enorme dificuldade que a vítima possui em angariar provas por tratar-se da parte hipossuficiente, ou seja, encontra-se em situação de desvantagem em relação à Administração Pública, que dispõe de maior facilidade para obter prova do fato contrário.

Esta solução já era adotada em alguns países europeus, conforme explana Alexandra Marques Serqueira (2014, p. 86):

Veja-se, por exemplo, o caso francês. O art. 122-5 *du Code du Travail*, comum aos dois tipos de assédio, assenta no princípio da repartição do ônus da prova. Também na Espanha existe regulamentação particular no que respeita ao ônus da prova, segundo a qual pertence ao réu fornecer a prova contrária sempre que um autor introduz uma queixa e que das suas pretensões possa ser deduzida a existência de indícios de discriminação.

Prevê ainda o §2º do art. 373 do CPC de 2015 que “A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil”. Ou seja, a redistribuição do ônus da prova nos casos de assédio moral não poderá ocorrer quando implicar em incumbência extremamente difícil ou impossível para a Administração Pública.

Marcelo Rodrigues Prata (2014, p. 105) faz outra importante ressalva:

[...] a *teoria da carga dinâmica da prova* não pretende substituir a *concepção estática do ônus da prova*. A primeira deve atuar apenas **em caráter complementar** à segunda e ainda tão somente *em situações extremas*, sob pena de se autorizar um subjetivismo judicial capaz de gerar um indesejado estado de insegurança jurídica.

[...]

Disso decorre que a dinamização do ônus da prova só possa cair sobre **fatos específicos**, sobre os quais possa ser avaliada a *falta de simetria* entre as partes no que toca ao ônus probatório. Vale dizer, a inversão do ônus da prova não incide sobre todos os fatos controvertidos, uma vez que a *teoria da carga dinâmica da prova* atua tão somente de forma *complementar* à *concepção estática do ônus da prova*, de modo a lhe proporcionar maior *flexibilidade*.

Diante do exposto, o juiz, a depender do caso concreto, poderá utilizar-se dessa importante inovação para desincumbir à vítima de encargo excessivamente difícil ou até mesmo impossível. Finda esta explanação, trata-se a seguir de medidas repressivas, que visam a inibir a prática do assédio moral no serviço público.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO E DO AGENTE PÚBLICO NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL

O cometimento de coação moral por agentes públicos em desfavor de outros colegas de setor gera a responsabilidade objetiva do Estado (MINASSA, 2012, p. 168), em consonância com o que preceitua o artigo 37, § 6º, da Magna Carta, *in verbis*:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Em outras palavras, a União, os Estados e os Municípios, bem como as pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos, deverão responder objetivamente pelos danos causados por seus agentes que, nessa condição, causarem a terceiros, sejam estes agentes públicos ou não. Sendo assegurada a pessoa jurídica que indenizar a vítima uma ação de regresso contra o agente causador do dano. Entretanto, neste caso, a responsabilidade é subjetiva, pois será preciso comprovar que este agiu com culpa ou dolo. Nestes termos, é a decisão do TJ-RS:

APELAÇÕES CÍVEIS. REMESSA NECESSÁRIA. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS CONFIGURADOS. MANUTENÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO.

No que tange à responsabilidade civil do Estado, a Constituição Federal de 1988 adotou a responsabilidade civil objetiva como regra, na modalidade de risco administrativo, nos termos do disposto no art. 37, § 6º. Constata-se que restou devidamente provado que o médico assediava moralmente as autoras, pois, ainda que não houvesse subordinação das autoras em relação ao médico, havia dependência técnica, o que não afasta a responsabilidade do Município, que, como explicado, é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa. Assim, o dano foi causado por agente estatal nessa qualidade - médico do Município -, que adotou uma conduta agressiva e imprópria em relação às autoras, configurando o assédio moral, devendo, pois, ser responsabilizada a municipalidade. A indenização por danos morais tem amparo constitucional, conforme o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, assim como previsão na Lei Civil, nos artigos 186 e 927. Ademais, cumpre salientar que o ressarcimento deve ser suficiente para compensar o abalo, contudo, sem configurar... enriquecimento sem causa da vítima. O quantum estabelecido na sentença (R\$ 6.000,00), deve ser mantido, visto que se mostra adequado à reparação pretendida. NEGARAM PROVIMENTO AOS APELOS, MANTENDO-SE A SENTENÇA EM REMESSA NECESSÁRIA. UNÂNIME. (RIO GRANDE DO SUL, TJ-RS, 2017).

Segundo ensina José dos Santos Carvalho Filho (2015, p. 574) “Essa forma de responsabilidade dispensa a verificação do fator culpa em relação ao fato danoso. Por isso, ela

incide em decorrência de fatos lícitos ou ilícitos, bastando que o interessado comprove a relação causal entre o fato e o dano”.

Nas palavras de Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 170):

[...] para que se constitua esse tipo de responsabilidade, bastam três requisitos. O primeiro deles é a ocorrência do *fato administrativo*, assim considerado como qualquer forma de comportamento, comissivo ou omissivo, legítimo ou ilegítimo, singular ou coletivo, atribuído ao Poder Público. [...] O segundo requisito é o *dano*. A responsabilidade civil estatal somente resulta caracterizada no momento em que o comportamento do agente público venha a se traduzir num dano. Irrelevante é a natureza do dano, ou seja, tanto é indenizável o dano patrimonial quanto o dano moral. [...] O terceiro requisito é o *nexo causal* entre o fato administrativo e o dano. Quer dizer que a vítima cabe tão somente demonstrar que o prejuízo sofrido se originou do comportamento estatal, sem qualquer consideração sobre o elemento *dolo* ou o elemento *culpa*. [...] Ora, se determinado agente público, no uso de suas atribuições, incorre à prática de assédio moral com o objetivo de destruir a honra, a dignidade e a personalidade de um ou mais agente subalternos, comete *fato administrativo* de cunho ilícito, assim considerado como conduta abusiva.

No tocante ao fato administrativo ilícito, basta que seja provado a prática do ato ilícito, que nos casos de assédio moral não se trata de um ilícito em sentido estrito, subsistindo a relação de causalidade entre o ato e o sofrimento da vítima, que é presumido. Portanto, não é necessário que o ato praticado seja ilícito, muito embora deva ser antijurídico, (SILVA; SILVA, 2015, pp. 66-67).

Nos casos de assédio moral, conforme abordado acima, faz-se dispensável provar os danos físicos e psíquicos sofridos pela vítima, mas apenas que a atitude do agressor era capaz de causá-los, (SILVA; SILVA, 2015, p. 68).

Em relação ao nexo causal, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, pp. 170 e 171) pondera que:

[...] se o dano deriva de fato que, de maneira alguma, pode ser imputado ao Estado, não se poderá impor responsabilidade civil a ele; não existindo o fato administrativo, não haverá, por consequência, o nexo de causalidade. Esse o motivo porque não se pode impelir responsabilização ao Estado por todos os danos sofridos pelos administrados, mormente quando decorrem de fato de terceiro ou de ação do próprio lesado. [...] a junção do comportamento ilícito com o resultado dano, somente se exterioriza mediante a existência de *nexo de causalidade*, competindo à vítima, repisa-se, apenas a comprovação do prejuízo oriundo da conduta estatal.

Demonstra-se incontestável que o Estado deve ser responsabilizado objetivamente pela conduta danosa praticada por agente público, entretanto, este não está isento de arcar com as consequências de suas atitudes. Aquele poderá tentar responsabilizar diretamente o agressor ou ainda interpor uma ação de regresso. Entretanto, nesse caso a responsabilidade é

subjetiva, cabendo ao Estado comprovar que o causador direto do dano agiu com culpa ou dolo, (SILVA; SILVA, 2015. p. 69).

Embora o Estado deva responder objetivamente nos casos de assédio moral perpetrado no âmbito público, o agente assediador não deverá ficar impune, razão pela qual, no tópico a seguir será explanada a responsabilidade do agente agressor.

4.1 Responsabilidade do agente público

O agente público agressor, caso o Estado comprove que aquele agiu com culpa ou dolo numa ação de regresso, deverá responder pelo ato de assédio moral praticado na Administração Pública contra a vítima. Segundo José Afonso da Silva (2015, pp. 581-582):

O texto constitucional concernente à responsabilidade exhibe, nitidamente, duas relações jurídicas com pessoas diversas e diversos fundamentos jurídicos. [...] A parte final do texto [...] faz menção à relação jurídica pertinente ao direito de regresso, dela fazendo parte o Estado e seu agente. Ao dizer que o Estado pode exercer seu direito de regresso contra o agente responsável nos casos de culpa ou dolo, a Constituição vinculou as partes à teoria da responsabilidade subjetiva ou com culpa. Significa dizer que o Estado só pode ressarcir-se do montante com que indenizou o lesado se comprovar a atuação culposa de seu agente, o que, aliás, constitui a regra geral no direito privado.

Desta forma, para que o agente responda civilmente por seus atos, caberá ao Estado o ônus de provar a culpa ou dolo do mesmo. Aquele também poderá responder administrativamente por seus atos, conforme ensinam Leda M. M. da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 70):

No concernente a responsabilização do agente público que incorre na prática de assédio moral, poderá ser aberto um processo disciplinar administrativo contra o agente público assediador que culminará, mediante a gravidade do ato, na perda da estabilidade do serviço e a consequente demissão do cargo, com a possibilidade de responsabilização civil e criminal pelos danos causados ao servidor vítima da conduta insólita.

Reconhecida a prática de assédio moral na Administração Pública, o agente agressor, de acordo com a intensidade e a gravidade de suas atitudes, poderá sofrer, mediante instauração de procedimento administrativo disciplinar, algumas sanções de natureza punitiva, como por exemplo: advertência, repreensão, suspensão do cargo ou função por prazo mínimo e máximo determinado, com perda de vantagens e/ou benefícios, destituição de função e, por fim, demissão. O procedimento de apuração deverá ser feito em conformidade com as exigências formais estabelecidas por lei, garantindo-se o direito ao contraditório e a ampla defesa, (MINASSA, 2012, p. 155).

Leda M. M. da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 70) ponderam que: [...] de acordo com o ente federativo no qual se insere o agente assediador, este poderá sofrer distintas punições, uma vez que no Brasil há leque variado de legislações concernentes ao tema.

No estado de Pernambuco, o Decreto nº 30.948, de 2007, que regulamenta a Lei nº 13.314 de 2007 (versa sobre assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e fundações públicas), em seu artigo 5º, dispõe que as punições aplicadas nos casos de assédio moral serão as penas disciplinares previstas na Lei Estadual nº 6.123/68, quais sejam:

Art. 199. São penas disciplinares:

I - repreensão;

II - multa;

III - suspensão;

IV - destituição de função;

V - demissão;

VI - cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Parágrafo único. A enumeração constante deste artigo não exclui a advertência verbal por negligência ou falta funcional outra a que se tiver de impor penalidade mais grave.

Em São Paulo, a Lei nº 12.250/06, que versa sobre o assunto, quanto as penalidades aplicadas, dispõe o seguinte:

Art. 4º O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregador ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Demissão;

Verifica-se que as penalidades impostas aos agentes assediadores são as mais diversas, desde a advertência até a demissão. Ademais, as legislações municipais também podem tratar do tema. Conforme assinala Leda M. M. da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 72): “Conclui-se, portanto, que há a premente necessidade de se ponderar as legislações estaduais relacionadas ao assunto, sem prejuízo da conduta ilícita perpetrada pelo agente assediador [...]”.

Neste contexto, destaca-se o julgado do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que manteve a decisão do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) de aposentar compulsoriamente um juiz pela prática de assédio moral contra servidores da comarca em que era lotado, *in litteris*:

REVISÃO DISCIPLINAR. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE PERNAMBUCO (TJPE). DECISÃO UNÂNIME QUE APLICOU

PENALIDADE DE APOSENTADORIA COMPULSÓRIA A JUIZ ESTADUAL. RECONHECIMENTO DE VIOLAÇÃO DE DEVERES FUNCIONAIS. INFRAÇÃO DISCIPLINAR CARACTERIZADA POR ASSÉDIO MORAL A SERVIDORES DO GABINETE. VALORAÇÃO ADEQUADA DOS ELEMENTOS CONSTANTE DOS AUTOS PELO ÓRGÃO JULGADOR. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS QUE JUSTIFIQUEM A INTERVENÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE REVISÃO DISCIPLINAR.

1. A revisão disciplinar não pode ser entendida como recurso ordinário das decisões administrativas dos tribunais, estando a sua procedência condicionada à demonstração do desacerto das deliberações, seja pela contrariedade aos elementos probatórios constantes dos autos ou a preceitos jurídicos, seja pelo surgimento de elementos novos que autorizem nova análise do feito.

2. A adequada valoração dos elementos constantes dos autos pelo Tribunal de Justiça local, em decisão fundamentada na qual se demonstrou a prática de infração disciplinar, leva à improcedência da revisão disciplinar.

3. Pedido de Revisão Disciplinar a que se julga improcedente.

(BRASIL, CNJ, 2017).

Em seu voto, o Conselheiro Relator Henrique Ávila, citou o depoimento de vítimas que declararam que o juiz, Adeildo Lemos de Sá Cruz, deixava sua arma de fogo a vista de todos, chamava os servidores de “burros” e incompetentes e utilizava outras palavras de baixo calão para se referir aos mesmos, além de mandar que estes fizessem tarefas diversas das compatíveis com seus cargos, tais como comprar leite para o Magistrado, carregar seus pertences e lançar notas no site da Universidade de Pernambuco, onde o mesmo lecionava, (BRASIL, CNJ, 2017).

Ainda segundo o Relator, o TJPE embasou a sua decisão no Código de Ética da Magistratura Nacional e na Lei Orgânica da Magistratura Nacional, bem como da Lei nº 13.314 de 2007, acima mencionada, que veda a prática de assédio moral em toda a Administração Pública de Pernambuco, nos três Poderes (BRASIL, CNJ, 2017).

Finalizadas estas observações, relevante tratar do pioneiro julgado do STJ que enquadra assédio moral praticado por agente público dolosamente como ato de improbidade administrativa.

4.2 Assédio moral como improbidade administrativa

Além da responsabilidade civil, o agente público que pratica assédio moral poderá responder por improbidade administrativa, foi o que decidiu a 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, tendo por relatora a Ministra Eliana Calmon, *in verbis*:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA

IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. (BRASIL, STJ, 2013).

Em seu voto, a Ministra Eliana Calmon esclareceu que o então prefeito da cidade de Canguçu, Rio Grande do Sul, valendo-se da sua posição hierárquica, puniu uma servidora em razão de ela ter denunciado ao Ministério Público que o Município estava em débito com o Fundo de Aposentadoria dos Servidores Públicos, tirando-lhe suas funções e obrigando-a a passar três dias na sala de reuniões da prefeitura, além de lhe conceder férias forçadas de trinta dias e ameaçar colocá-la em disponibilidade, (BRASIL, STJ, 2013).

Esclareceu a relatora, que o prefeito concedeu uma entrevista ao jornal “Zero Hora” confessando que já havia agido de forma semelhante com cinco servidores. Também admitiu, representado por advogado, os fatos aduzidos em sede de contestação, (BRASIL, STJ, 2013).

A Ministra Eliana Calmon ainda destacou que não foi o prejuízo individual causado à servidora que caracterizou a improbidade administrativa, pois quanto a este a mesma foi indenizada, mas sim o prejuízo público, ou seja, o ferimento aos princípios constitucionais da impessoalidade, legalidade e moralidade, norteadores da Administração Pública e protegidos pelo artigo 11 da Lei de Improbidade Administrativa, (BRASIL, STJ, 2013).

Este dispositivo legal dispõe que “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições”, (BRASIL, 1992).

Assim, conforme se extrai da leitura da ementa citada, a mera irregularidade não é suficiente para caracterizar improbidade administrativa, mas também a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo genérico. Neste sentido, ensina Maria Sylavia Zanella Di Pietro (2014, pp. 919-920):

O enquadramento da lei de improbidade exige culpa ou dolo por parte do sujeito ativo. Mesmo quando algum ato ilegal seja praticado, é preciso

verificar se houve culpa ou dolo, se houve um mínimo de má-fé que revele realmente a presença de um comportamento desonesto.

[...]

A tendência da jurisprudência é a de somente admitir a conduta culposa na hipótese do artigo 10 da lei de improbidade, já que o dispositivo legal a prevê expressamente. Nas hipóteses dos artigos 9º e 11, exige-se comprovação de dolo.

Portanto, para o assédio moral praticado por agente público caracterizar-se como improbidade administrativa, imprescindível se faz a comprovação de dolo, tendo em vista que se enquadra na hipótese do artigo 11 da Lei 8.429/1992, que trata da violação a princípios constitucionais.

Além da decisão inovadora, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei 8.178/2014, que objetiva acrescentar mais um inciso ao artigo 11 da Lei de Improbidade Administrativa, *in verbis*:

[...] IX – Coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Embora o texto faça menção apenas a casos de assédio moral na modalidade vertical descendente, caso aprovado, já seria um avanço significativo, tendo em vista a omissão legislativa no tocante ao assédio moral.

Ademais, a não aprovação do mencionado dispositivo legal não significa um empecilho a aplicação da Lei 8.429/1992 aos casos de assédio moral no âmbito público, sendo, portanto, acertada a decisão do STJ, tendo que o rol de incisos presentes no artigo 11 é meramente exemplificativo, conforme preleciona José dos Santos Carvalho Filho (2015, pp. 1122-1123) quanto aos atos de improbidade que importam em enriquecimento ilícito, atos de improbidade que causam prejuízo ao erário e atos de improbidade que atentam contra os princípios da Administração Pública:

[...] o legislador optou por referir no *caput* dos dispositivos a *conduta genérica* configuradora da improbidade e nos diversos incisos as *condutas específicas*, que nada mais são – diga-se da bem da verdade – do que situações jurídicas exemplificadoras da conduta genérica estabelecida no *caput*. Portanto, as condutas específicas constituem *relação meramente exemplificativa (numerus apertus)*, de onde se infere que inúmeras outras condutas fora da relação podem inserir-se na cabeça do dispositivo.

Recentemente a Lei Complementar nº 157 de 2016 inseriu na Lei de Improbidade Administrativa (BRASIL, 1992) um novo artigo introduzindo uma quarta de espécie de ato que se caracteriza como improbidade, *in litteris*:

Art. 10-A. Constitui ato de improbidade administrativa qualquer ação ou omissão para conceder, aplicar ou manter benefício financeiro ou tributário contrário ao que dispõem o caput e o § 1º do art. 8º-A da Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.

Importante salientar que para se configurar atos de improbidade que maculam os princípios da Administração Pública não é necessário que haja enriquecimento ilícito de agentes e terceiros e nem lesão patrimonial as pessoas jurídicas de direito elencadas no artigo 1º da lei acima mencionada. Não obstante, esta pode ser caracterizar como gravíssima, consentindo até mesmo a aplicação das sanções de suspensão dos direitos políticos e perda da função pública, (CARVALHO FILHO, 2015, p. 1127).

A Ministra Eliana Calmon relatou em seu voto que a sentença de primeira instância condenou o réu à suspensão dos direitos políticos por 3 (três) anos, ao pagamento de multa civil por 5 (cinco) anos, no valor da remuneração percebida à época do fato e a proibição de contratar com o Poder Público ou dele receber benefícios, incentivos fiscais ou creditícios, ainda que indiretamente, por intermédio da pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, por 3 (três) anos, (BRASIL, STJ, 2013).

Conclui-se, que o assédio moral é uma prática grave, que fere não apenas direitos individuais, mas também princípios guardados pela Constituição Federal de 1988, norteadores da Administração Pública, nos quais os agentes públicos devem embasar seus atos. Portanto, quando o assédio moral é praticado dolosamente, deve ser enquadrado como ato de improbidade administrativa e punido com as penalidades cabíveis, que estão dispostas no artigo 37, § 4º, da Magna Carta e artigo 12 da LIA.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral praticado no serviço público é uma conduta danosa, que afeta não apenas a dignidade humana, mas também valores sociais do trabalho e princípios constitucionais estampados no *caput* do artigo 37, que deveriam nortear a Administração Pública. Por muito tempo negligenciado que foi, aos poucos começa a ganhar visibilidade e reconhecimento, despertando o interesse de profissionais da saúde e ciências sociais, dentre os quais se inserem os operadores do direito.

Embora o Congresso Nacional tenha permanecido silente quanto ao tema, limitando-se a elaborar Projetos de Lei, a doutrina e a jurisprudência têm exercido importante papel no tocante ao combate deste mal, destacando-se a última, que tem punido agentes públicos que o praticam. Neste panorama, destaca-se o reconhecimento pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) de assédio moral como improbidade administrativa, desde que praticado dolosamente, pois esta conduta, conforme falado acima, fere apenas não direitos individuais, como também princípios da Administração Pública.

Entretanto, nem todos os casos de assédio moral chegam ao conhecimento do Poder Judiciário, pois o setor público é um ambiente muito austero, em que o abuso de poder e o autoritarismo são recorrentes, razão pela qual a coleta de prova torna-se tormentosa.

Ademais, as agressões ocorridas neste orbe são bastante sutis, sendo de difícil percepção e identificação, pois não raras as ocasiões aquelas são justificadas pelos superiores hierárquicos, principalmente no que atine a atos discricionários, em preceitos legais. Em outras palavras, os agressores utilizam-se de meios lícitos para alcançar fins ilícitos.

Mesmo quando as afrontas são identificadas por colegas de trabalho da vítima, estes recusam-se a testemunhar, seja por medo de represálias, por acharem que a culpa é daquela ou porque também participaram dos ataques. Tendo em vista que em grande parte das vezes a única prova existente é a testemunhal, importante que haja mecanismos legais de proteção a testemunha, tal como o disposto no artigo 5º, § 1º da Lei 13.314 de Pernambuco, que trata do assédio moral neste Estado.

Outro instrumento importante de estímulo às denúncias é a inversão do ônus da prova, que poderá ser aplicada a fatos controversos específicos, nos casos em que se demonstre excessivamente difícil ou impossível para a vítima comprovar as agressões sofridas. Conclui-se que, diante da premente necessidade de responsabilização do assediador, o ônus da prova pode, a depender do caso concreto, ser invertido pelo juiz em favor da vítima, pois a Administração Pública possui mais facilidade de provar que o assédio moral não ocorreu.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. TJ-AM - APL: **02056068820108040001 AM 0205606-88.2010.8.04.0001**, Relator: Paulo Cesar Caminha e Lima, Data de Julgamento: 20/07/2015, Primeira Câmara Cível, Data de Publicação: 21/07/2015. Disponível em: <<https://tj-am.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/211618570/apelacao-apl-2056068820108040001-am-0205606-8820108040001>>. Acesso em: 06 de junho de 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 26 de junho de 2017.

_____. CNJ – REVDIS: **00060849020132000000**, Relator: Henrique de Almeida Ávila, Data de Julgamento: 11/07/2017. Disponível em: <<https://cnj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/492475695/processo-de-revisao-disciplinar-revdis-60849020132000000/inteiro-teor-492475700?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 03 de novembro de 2017.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 de junho de 2017.

_____. **Lei de Improbidade Administrativa**. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm>. Acesso em: 02 de setembro de 2017.

_____. STJ - REsp: **1286466 RS 2011/0058560-5**, Relator: Ministra ELIANA CALMON, Data de Julgamento: 03/09/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 18/09/2013. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj/inteiro-teor-24200960?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 de outubro de 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28 ed. São Paulo: 2015.

DIDIER JR, Fredie; BRAGA, Paulo Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela I**. 10 ed. Salvador: Jus Podivm, 2015. v.2.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público** (Violação da dignidade humana). Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breves notas**. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007.

GOMES, Júlio. **Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado**. In: O assédio no trabalho: coleção formação inicial. Lisboa: Centro de Estudos Jurídicos. 2014, pp. 109-126. Disponível em: <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&userna mu=guest>. Acesso em 21 de julho de 2017.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4 ed. (Trad. Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública**. São Paulo: Habermann, 2012.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, V. 68, n. 08. São Paulo: LTr, ago., 2004.

PERNAMBUCO. **Decreto nº 30.948**, de 26 de outubro de 2007. Disponível em: <<http://www.aoss.org.br/forum/index.php?showtopic=5276>>. Acesso em: 02 de agosto de 2017.

_____. **Lei nº 6.123**, de 20 de julho de 1968. Disponível em: <<http://legis.alepe.pe.gov.br/arquivoTexto.aspx?tiponorma=1&numero=6123&compleme nto=0&ano=1968&tipo=&url=>>>. Acesso em: 02 de agosto de 2017.

_____. **Lei nº 13.314**, de 15 de outubro de 2007. Disponível em: <<http://legis.alepe.pe.gov.br/arquivoTexto.aspx?tiponorma=1&numero=13314&compleme nto=0&ano=2007&tipo=>>>. Acesso em 02 de agosto de 2017.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral sob novo enfoque: Cyberbullying**, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

REBELO, Glória. **Assédio moral e dignidade no trabalho**. In: O assédio no trabalho: coleção formação inicial. Lisboa: Centro de Estudos Jurídicos. 2014, pp. 91-109.

Disponível em:

<http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&usernamu=guest>. Acesso em 21 de julho de 2017.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio moral ou mobbing no trabalho**. In: O assédio no trabalho: coleção formação inicial. Lisboa: Centro de Estudos Jurídicos. 2014, pp. 135-150. Disponível em:

<http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&usernamu=guest>. Acesso em 21 de julho de 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TJ-RS – APL: **70069301430**, Sexta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Rinez da Trindade, Julgado em 29/06/2017. Disponível em:

<<https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/474846459/apelacao-e-reexame-necessario-reex-70069301430-rs>>. Acesso em: 10 de outubro de 2017.

SÃO PAULO. **Lei nº 12.250**, de 09 de fevereiro de 2006. Disponível em:

<<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>>. Acesso em: 03 de agosto de 2017.

SERQUEIRA, Alexandra Marques. **Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo**. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. In: O assédio no trabalho: coleção formação inicial. Lisboa: Centro de Estudos Jurídicos. 2014, pp. 75-90. Disponível em:

<http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&usernamu=guest>. Acesso em 21 de julho de 2017.

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

_____. SILVA, Lanaira da; **O assédio moral na administração pública: Um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio moral no serviço público**, 2007. Disponível em:

<<https://inaciovacchiano.com/assedio-moral/>>. Acesso em 07 de junho de 2017.