

INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO - IDP  
ESCOLA DE DIREITO E DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO IDP - EDAP  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**FERNANDA COELHO FERREIRA**

**LESÕES AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELO ASSÉDIO  
MORAL - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA**

BRASÍLIA-DF  
JULHO 2020

**FERNANDA COELHO FERREIRA**

**LESÕES AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELO ASSÉDIO  
MORAL - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para  
conclusão da graduação em Direito da  
Escola de Direito e de Administração  
Pública do IDP - EDAP.

**Orientador: Prof. Me. Rafael de  
Alencar Araripe Carneiro**

BRASÍLIA-DF  
JULHO 2020

**FERNANDA COELHO FERREIRA**

**LESÕES AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELO ASSÉDIO  
MORAL - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para  
conclusão da graduação em Direito da  
Escola de Direito e de Administração  
Pública do IDP - EDAP.

Brasília, 16 de julho, de 2020.

---

Prof. Me. Rafael de Alencar Araripe  
Carneiro  
Orientador

---

Prof. Me. Antônio Rodrigo Machado  
Membro da banca examinadora

---

Prof. Me. Guilherme Pupe da Nóbrega  
Membro da banca examinadora

# LESÕES AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELO ASSÉDIO MORAL - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

INJURIES CAUSED TO THE PRINCIPLES OF PUBLIC ADMINISTRATION BY MORAL HARASSMENT - ADMINISTRATIVE IMPROBITY

Fernanda Coelho Ferreira

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Trabalho - um direito social fundamental; 2. Assédio Moral - um mal que se perpetua; 2.1 Uma breve visão da realidade brasileira; 3. Assédio Moral e os Princípios da Administração Pública; 3.1 A legalidade; 3.2 Da impessoalidade; 3.3 A moralidade administrativa ; 3.4. O princípio da publicidade; 3.5 Assédio Moral e a lesão ao princípio da eficiência; 4. Improbidade Administrativa; 5. Assédio Moral na Administração Pública, um ato de improbidade administrativa; 5.1 O Poder Judiciário e o assédio moral; 5.1.1 Importância e relevância do precedente - REsp 1.286.466/RS; 5.2 Expansão do novo entendimento ao poder legislativo; 5.3 Outras normas relevantes e o debate mundial expresso na convenção nº190 da OIT; Conclusão

## RESUMO:

Este artigo busca evidenciar a frequência do assédio moral nas relações de trabalho, com ênfase na Administração Pública, e suas consequências para a pessoa assediada, para as organizações e para a coletividade. O assédio moral é um comportamento de ocorrência mundial, que ocorre em organizações das mais diversas áreas do conhecimento, e que merece ser combatido, enfrentado, por todos. Este artigo busca demonstrar como o assédio moral pode afetar diretamente a administração pública, uma vez que tal comportamento fere princípios constitucionais, comprometendo não apenas o assediado, mas também a efetividade da prestação de serviço público à sociedade. Comenta a maneira de como o assédio moral fere princípios constitucionais da Administração Pública e evidencia o papel fundamental da atual jurisprudência, com ênfase no Resp.1.286.466/RS, o qual tem motivado iniciativas na esfera legislativa municipal, estadual e federal, com o propósito de tornar passível de punição o autor do assédio moral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Princípios Constitucionais da Administração Pública. Improbidade Administrativa.

## ABSTRACT:

This article seeks to demonstrate how mobbing is frequent in labor relations, with an emphasis on Public Administration, and its individual, organizational and collective

consequences. Being a worldwide occurrence behavior, that involves several areas of knowledge, and that must be combated by the whole society. This study shows how mobbing/workplace bullying directly affects the work environment and the public administration itself, especially its constitutional principles, interfering in the effectiveness of the provision of services to society. It demonstrates how mobbing/workplace bullying harms the constitutional principles of Public Administration and the fundamental role of jurisprudence, with an emphasis on Resp.1.286.466 / RS, which has motivated movements from the municipal, state and federal legislative spheres.

**KEYWORDS:** Mobbing. Constitutional principles of public administration. Administrative improbity.

## INTRODUÇÃO

Ao longo da história da evolução da sociedade humana, as relações de trabalho sofreram diversas mudanças, resultando numa realidade contemporânea completamente distinta daquela dos séculos passados. Inúmeras conquistas foram ocorrendo, dentre elas, jornadas mais adequadas, salários mais justos, proteções ao trabalho mais eficientes.

A Constituição de 1988 estabeleceu fundamentos essenciais para a República Federativa do Brasil, dentre eles a cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político, buscando estabelecer assim uma sociedade democrática de direito, cujos princípios basilares visam garantir o respeito das liberdades civis, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais, através de regras jurídicas estabelecidas e garantidas pelo Estado.

Reduzindo o foco deste artigo ao âmbito da Administração Pública, onde o indivíduo atua em nome do Estado e tem no Estado seu ente contratante, resquícios de relações trabalhistas abusivas podem ser encontrados e devem ser combatidos, senão banidos, para a proteção dos colaboradores e do próprio Estado.

Há muito que a administração pública é gerida por agentes públicos nomeados sem critério técnico e de idoneidade. Com o tempo, o perfil mais adequado dos gestores, com as qualidades acima descritas, antes desconsideradas, passaram a fazer parte das exigências de seleção dos servidores concursados, passando assim a defenderem interesses do Estado e não de governantes. Mesmo assim, com toda essa consciência de lisura de perfil, ainda existem situações em que ocorrem pressões no ambiente de trabalho público, provocadas quase sempre por superiores

hierárquicos, a pressionarem de tal forma determinados subordinados, quebrando regras de relacionamento laboral a ponto de interferir no equilíbrio emocional do subordinado. E por consequência, inibindo a performance funcional deste e comprometendo a eficiência do serviço como um todo.

A Carta Magna estabeleceu a valorização e proteção do trabalho, ao enquadrá-lo como um direito e garantia fundamental e por considerar livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, o que confere ao tema importância que demanda toda atenção, cuidado e respeito.

A Carta de 1988 estabeleceu regras para ingresso ao serviço público, dentre elas a aprovação em concurso público de ampla concorrência, transformando assim de forma significativa o perfil e a atuação do funcionalismo público, notadamente na esfera federal. Garantiu-se assim, que o Estado, cuja atuação final se dá pelos atos de seus servidores, possa ter condutas idôneas e pautadas na obediência à legislação vigente. Assim, tais transformações, dentre outros benefícios, vieram para garantir a impessoalidade nos atos do Estado e impedir o uso da máquina pública para fins escusos, isolados e pessoais.

Considerando que o Estado só age e só atua por meio de seus agentes e que tais agentes são pessoas da sociedade plural, mesmo com todas as diretrizes constitucionais vigentes, pode ser observado que desvios de comportamento entre chefes e subordinados são cometidos e dentre eles, foco deste artigo, o Assédio Moral.

A pluralidade da sociedade tende a fazer com que preconceitos, fobias, desrespeito, entre outras mazelas humanas, se façam presentes no ambiente de trabalho, sendo que tais comportamentos disfuncionais se fazem presentes nas relações de trabalho, tanto na esfera privada quanto na esfera pública.

No setor privado, a relação de autoridade e de livre provimento de cargos pela escala hierárquica, tende a provocar comportamentos de submissão difíceis de serem monitorados e combatidos com efetividade.

Na esfera pública, onde se pressupõe a existência de mecanismos capazes de detectar, monitorar e eliminar comportamentos abusivos nas relações de trabalho, tal realidade deveria ser a regra e assim, garantir um ambiente salutar, já que a Administração Pública deve atuar de forma coerente com os ideais estabelecidos na

Constituição, de forma a proteger valores e princípios democráticos e banir comportamentos aéticos que desviam e maculam o verdadeiro fim republicano.

Entretanto, podem ser observadas com relativa frequência, no âmbito da Administração Pública, a prática de condutas hostis, quase sempre repetitivas e com motivações que se desviam da finalidade social e do convívio laboral. Dentre estes comportamentos, em destaque, pode-se identificar o comportamento de assédio moral, que tem provocado a indignação, a desmotivação, o medo e até o adoecimento de inúmeros agentes públicos e consequente afastamento do trabalho.

O assédio moral ainda frequente no ambiente público de trabalho, notadamente nas relações de subordinação, resulta em ofensas à dignidade do servidor subordinado afetando-o emocional, físico e psicologicamente. São atitudes motivadas por interesse pessoal e individual, e em regra, cometidas por superior hierárquico, ao praticar atos administrativos para punir, rechaçar e banir o subordinado, por vezes até corretos em sua forma, contudo com desvios de finalidade.

Assim, um comportamento frequente, contudo por vezes abafado, contido e tratado de forma velada, leva a crer que sua ocorrência é subnotificada, à semelhança do assédio sexual, onde o assediado(a) sente receio, medo, vergonha e até mesmo culpa por estar sofrendo pressão inadequada, comportamento deturpado, de seu assediador.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - despertou para a gravidade deste fenômeno, em 1996, ao divulgar pesquisa envolvendo vários países, na qual constatou que 11,2% dos trabalhadores ativos, de diferentes Nações, encontravam-se em condições de violência moral no local de trabalho. Entre tais nações, a França, a Argentina, a Romênia, o Canadá, a Inglaterra, os Estados Unidos e outros.<sup>1</sup>

A OIT, além de considerar o assédio moral como sendo uma forma de violência no meio laboral, também entende ser uma afronta aos Direitos Humanos, além de considerar que tal disfunção afeta a eficiência da instituição, uma vez que compromete

---

<sup>1</sup> ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2020.

a qualidade e o resultado dos serviços prestados, ocasionando desgastes individuais e coletivos.<sup>2</sup>

O agente público deve se pautar nos princípios básicos da administração pública, quais sejam legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, expressamente previstos no art. 37, caput, da CF de 1988. E ainda, no âmbito da administração federal, os textualmente enumerados no art. 2º, caput, da Lei federal 9.784, de 29/01/1999, os de razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, motivação e supremacia do interesse público.

Neste contexto, a jurisprudência tem classificado e tratado em algumas situações, o assédio moral como um ato de improbidade administrativa, por infringir um ou até mesmo vários destes princípios e será motivo de comentário neste artigo.

Por ser o assédio moral um tema relevante e tão presente no dia a dia da Administração Pública, deve ser discutido amplamente. Medidas políticas e administrativas devem ser criadas para sua repressão, punição, notificação e prevenção. É fundamental o debate aprofundado do tema, uma vez que, ao lesar os princípios da Administração Pública, pode-se estar diante de um ato de improbidade administrativa e esta possibilidade deveria ser objeto de conscientização de todos os agentes públicos.

Tal tema portanto, de forte impacto social, possui grande relevância para diversas áreas da Saúde: a Psiquiatria, Medicina do trabalho, Psicologia Clínica e Social, além de envolver aspectos da Administração e Gestão Pública. Cabe evidenciar que também no Direito, em sua jurisprudência, a qual está a se manifestar nesta direção, e tende a resultar em indenização material e extrapatrimonial, por lesar direitos fundamentais, tais como a saúde da vítima, sua dignidade, podendo afetar gravemente sua existência além de ferir direitos personalíssimos, como sua honra e imagem.

Assim sendo, os motivos que impulsionam este artigo são de caráter teórico-prático, com pesquisa e análise de artigos, conceitos doutrinários, produção acadêmica e dados estatísticos e objetivam contribuir à melhor compreensão do que pode ser considerado Assédio Moral na contemporaneidade, seu enquadramento, quando justificável, como ato de improbidade administrativa, seus reflexos e

---

<sup>2</sup> ALCÂNTARA, op. cit., p.60.

consequências na saúde física e mental do assediado e também na Administração Pública brasileira, principalmente quanto ao comprometimento da eficiência do serviço público prestado, bem como a relevância de uma atuação/intervenção efetiva do próprio Estado, para inibi-lo.

## 1 TRABALHO - UM DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL

O trabalho é um direito constitucional, diretamente vinculado à dignidade humana, sendo sua importância fundamental e, por isso, no Brasil, protegido pela Carta Magna.

A Constituição de 1988 contempla a proteção e valorização do trabalho ao tratá-lo como princípio fundamental (art 1º, IV, CF), ao considerá-lo direito fundamental (art 5º, XIII, CF) e um direito social (art 6º, caput, CF):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do **trabalho** e da livre iniciativa;

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XIII - é livre o exercício de **qualquer trabalho, ofício ou profissão**, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (**grifo nosso**)

O labor dignifica o homem, garante sua sobrevivência, possibilita e potencializa sua independência, e é capaz de aumentar a auto-estima do indivíduo, ampliar sua visão de mundo e de conhecimento, entre inúmeras outras vantagens e qualidades essenciais à dignidade e realização do homem.

O trabalho evoluiu historicamente, mas foi na Revolução Industrial que se desenvolveu de forma livre e plena. Antes o indivíduo era o responsável por todo modo de produção e a produção era artesanal. Com a Revolução, este indivíduo se viu

obrigado a não mais cuidar de sua pequena produção mas a inserir-se em um processo de fabricação em escala, tendo sua mão-de-obra como seu único produto.

Com a inexistência de normas para proteção dos trabalhadores, estes eram explorados por seus empregadores, com a imposição de jornadas de trabalho extenuantes, em condições insalubres e baixos salários. Estas eram algumas das diversas formas de exploração da mão de obra<sup>3</sup>.

Diante deste cenário, teve início o movimento de união dos trabalhadores, que aos poucos perceberam que desta maneira teriam maiores chances de conquistarem benefícios, sendo a limitação da jornada de trabalho uma das principais reivindicações, já que eram obrigados a trabalhar entre 12 e 16 horas diárias<sup>4</sup>.

Os trabalhadores passaram então, de forma coletiva, a ter um instrumento de pressão sobre os empregadores: a sua energia, a sua força de trabalho. Surgem os primeiros movimentos de greve. É na Revolução Industrial que a relação de emprego se afirma como base do sistema econômico<sup>5</sup> e que surgem as primeiras manifestações para construção da normatização trabalhista.

Nesta situação o Estado, por pressão das classes trabalhadoras, foi obrigado a garantir condições dignas mínimas de trabalho, mediando a relação entre proletariado e empregador, com limitação de carga-horária de trabalho, condições mínimas de higiene, descanso semanal e proibição de trabalho infantil entre outros.

Entretanto, foi após a Primeira Guerra Mundial que as primeiras normas de proteção social passaram a ser incorporadas nas Constituições por todo o mundo, movimento conhecido como Constitucionalismo Social, e conseqüentemente também a proteção e valorização ao trabalho e ao trabalhador.<sup>6</sup>

Esta mudança foi iniciada com o Tratado de Versalhes, de 1919; em nível internacional, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com suas convenções e recomendações; e com Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, que garantiu direitos fundamentais de proteção ao trabalhador,

---

<sup>3</sup> SILVA, José Felipe Rangel da. **A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 15 jun 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2020.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Curitiba: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2012. 27 p.

criando uma noção de respeito ao ser humano, de respeito moral ao trabalhador como pessoa, que foi sendo consolidado nas leis de diversos países e nas suas Constituições.<sup>7</sup>

## 2 ASSÉDIO MORAL - UM MAL QUE SE PERPETUA

O ambiente de trabalho sadio deve ser considerado fator fundamental para um bom desempenho das atividades organizacionais. Ao iniciar a vida laboral, o trabalhador tende a criar expectativas e idealizar como será sua carreira, porém, pode se deparar com situações de conflito entre colegas e entre superior e subordinado, situação comum em qualquer ambiente laboral.

Deve-se considerar que, onde há mais de uma pessoa, há diferentes modos de pensar e de encarar as diversas situações que se apresentam. Tal diversidade de visões e valores ajudam a formar a mistura cultural das organizações e desta forma as expectativas de cada um vão se adequando à realidade.

Neste contexto, relatos de colegas de trabalho sobre as insatisfações vividas passam a fazer parte do cotidiano do trabalhador. Não se pode considerar todo dissabor relatado como sendo real ou até mesmo relevante, porém quando envolve situações de humilhação e constrangimento, todo ambiente se contamina e a pessoa diretamente afetada tende a sofrer algum tipo de dano, material ou psicológico.

Tais situações, de desvio de comportamento ou excesso no trato a subordinado ou a colega, podem ocorrer em qualquer ambiente de trabalho. Engano pensar que ter cargo, emprego ou função pública seja a garantia ou a blindagem a este tipo de comportamento disfuncional. Sua ocorrência é expressiva no serviço público.<sup>8</sup>

Tal tema atualmente é muito debatido em diversos países, com nomenclaturas variadas: *mobbing* (molestar, atacar, maltratar) nos Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e na Europa Central; *acoso moral*, *acoso psicológico*, *psicoterrorismo*, nos países hispânicos; *bullying*, *bossing*, *harassment* (tiranizar) na Inglaterra, Austrália e

---

<sup>7</sup> MERINO, Felipe Ferraz. **O Assédio Moral ou Mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª região no Brasil**. 2016. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. Disponível em: [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5788/1/DM\\_Felipe%20Ferraz%20Merino.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5788/1/DM_Felipe%20Ferraz%20Merino.pdf). Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>8</sup> PAULO, Milton. **Assédio moral no serviço público**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5518, 10 ago. 2018.

Irlanda; *harcèlement moral*, na França; *molestie psicologiche*, na Itália; *murahachibu* (ostracismo social) no Japão; coação moral, em Portugal; e assédio moral, assédio psicológico e *mobbing*, no Brasil, acrescentado da expressão “terror psicológico”, termo sugerido pela Juíza do Trabalho Marcia Novais Guedes, em sua obra sobre o assunto; e coação moral por proposta do Projeto de Lei do Senado, nº 121/2009.<sup>9</sup>

Heinz Leyman, doutor em psicologia do trabalho e professor na Universidade de Stockholm, realizou os primeiros estudos sobre o tema. Ao estudar, na Suíça, o comportamento de empregados assediados moralmente, identificou em alguns a fragilidade da autoestima, o abalo emocional, que conseqüentemente interferia na produtividade.<sup>10</sup>

O referido professor publicou um ensaio em 1993 no qual conceituou o *Mobbing*<sup>11</sup>, como sendo o encadeamento por longo período, de comportamentos hostis, que se isolados poderiam parecer inócuos. Mas, quando manifestados por uma ou várias pessoas em direção a uma terceira, que se torna alvo, ameaçam infringir à este indivíduo sérios danos psíquicos e físicos.<sup>12</sup>

A obra *Assédio moral, a violência perversa no cotidiano*, com publicação do livro em 1998, pela médica psiquiatra Marie-France Hirigoyen, é considerada um marco na abordagem ao tema. A coleta de vários testemunhos e a divulgação promovida à época teve como consequência o encaminhamento de um projeto de lei submetido pela bancada comunista à Assembléia Nacional Francesa.<sup>13</sup> Decorrente desse movimento, foi votada, na França, uma lei sobre assédio em dezembro de 2001, a qual foi sancionada em janeiro do ano seguinte.

Atitudes negativas e degradantes que ocorrem de forma repetitiva e abusiva durante o trabalho ou em situações que envolvam a relação de trabalho são mais

---

<sup>9</sup> ALCÂNTARA, op.cit.

<sup>10</sup> VALENTE, Ana Lucia Eduardo Farah. **Pequeno histórico sobre o assédio moral nas relações de empresa e relações de trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38599/pequeno-historico-sobre-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-empresa-e-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 02 de out.2019.

<sup>11</sup> O termo *mobbing* (advém do inglês *to mob*) provém da etologia - ciência que estuda o comportamento social e individual dos animais em seu habitat natural. Especificamente no campo da ornitologia (ramo da zoologia que estuda as aves), onde é descrito o comportamento defensivo de um grupo de pequenos pássaros que consiste no assédio contínuo a um inimigo maior, geralmente uma ave de rapina. Esses comportamentos na natureza freqüentemente terminam, seja com a fuga ou com a morte do animal assediado por vários outros.

<sup>12</sup> VALENTE, op. cit.

<sup>13</sup> VALENTE, op. cit.

comuns nas relações hierárquicas. Usualmente caracterizadas por comportamentos aéticos e desumanos prolongados, que desestabilizam principalmente o emocional da vítima, ocasionando um sofrimento subjetivo que desestrutura a relação do trabalhador com a organização em que trabalha.<sup>14,15</sup> Estas relações e comportamentos perversos e disfuncionais caracterizam o assédio moral.

Nesse sentido, temos a descrição paradigmática de Marie-France Hirigoyen, trazida no artigo de autoria da professora e pesquisadora Maria Éster de Freitas.<sup>16</sup>

conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho.

Segundo esta médica psiquiatra, em sua obra *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, este seria “qualquer conduta abusiva (gesto, 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”.<sup>17</sup>

Não é incomum a vítima de assédio moral ser isolada do grupo sem motivação ou justificativa, sendo desacreditada e desmoralizada perante os seus colegas de trabalho que, por vezes, passam também a reproduzir o ato do agressor, criando-se um “pacto da tolerância e do silêncio” coletivo.

Segundo Sobbis<sup>18</sup>, a humilhação velada e reiterada provoca o adoecimento físico e mental do trabalhador, gerando perda da capacidade laboral, depressão, ou mesmo morte (suicídio).

---

<sup>14</sup> PAULO, Milton. **Assédio moral no serviço público**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5518, 10 ago. 2018.

<sup>15</sup> CORTES, Lourdes. **A mulher e o assédio moral**. Secretaria de Comunicação Social. Tribunal Superior do Trabalho. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/a-mulher-e-o-assedio-moral>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

<sup>16</sup> FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. RAE, v. 41, n. 2, São Paulo, abr.-jun. 2001, p. 10. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2019.

<sup>17</sup> HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017, p.17

<sup>18</sup> SOBBIS, Lumara Sousa. **Mobbing: uma espécie de assédio moral no âmbito das relações laborais** Conteudo Juridico, Brasília-DF: 02 out 2019.

Reforçando tal idéia, outra conceituação sobre o tema, tratado como *terror psicológico*, é apresentada pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes:

[...] significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.<sup>19</sup>

A Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Cristina Irigoyen Peduzzi apresenta o conceito de Gamonal e Prado sobre o tema. Nas palavras destes, assédio moral é:

[...] o processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório.<sup>20</sup>

Pesquisa realizada, em 2003, pelo The Workplace Bullying & Trauma Institute<sup>21</sup>, com 1000 voluntários vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho (800 mulheres e 200 homens), revelou que 25% dos entrevistados tinham pensamentos suicidas, entre as consequências advindas do *mobbing*.<sup>22</sup>

Outra pesquisa publicada pelo mesmo instituto<sup>23</sup>, realizada em 2017, demonstrou que 19% dos americanos sofreram alguma conduta abusiva no trabalho;

<sup>19</sup> GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p.33 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017, p.18

<sup>20</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007, p.26 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017, p.19. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

<sup>21</sup> Workplace Bullying Institute (WBI) é a primeira e ainda a única organização dos EUA dedicada à erradicação do bullying no local de trabalho que combina ajuda para indivíduos, pesquisas, livros, educação pública, treinamento para profissionais, sindicatos, empregadores, advocacia legislativa e soluções de consultoria para organizações. Os fundadores, Dr. Ruth e Dr. Gary Namie, começaram seus trabalhos em Benicia, Califórnia, em meados de 1997.

<sup>22</sup> The Workplace Bullying & Trauma Institute. **Pesquisa sobre consequências de assédio moral na saúde das vítimas**. 2003. <http://www.workplacebullying.org/>. Acesso em 08 de agosto de 2015 *apud* ALCÂNTARA, op.cit.

<sup>23</sup> A Pesquisa de Bullying no Local de Trabalho dos EUA no WBI de 2017 é a quarta pesquisa científica nacional feita pelo Workplace Bullying Institute (WBI). Trata-se de uma pesquisa on-line com 1.008

outros 19% testemunharam; 63% sabem que o assédio moral no local de trabalho acontece. Dentre os agressores, 70% eram homens e 30% mulheres. Tanto homens como mulheres agressores escolheram desproporcionalmente mulheres como alvos para o assédio moral. Mulheres intimidaram mulheres em 67% dos casos; homens em 65% dos casos. Constatou-se que 29% das vítimas permaneceram caladas e apenas 17% buscaram resolução formal. A pesquisa sugere que um fator importante de conduta abusiva no trabalho é o silêncio. Poucos comentam sobre o que testemunham ou experimentam diretamente. A pesquisa concluiu que cerca de 40% dos alvos sofreram consequências adversas à saúde decorrentes do assédio e que 77% dos americanos apóiam uma nova lei para tratar de conduta abusiva no trabalho.

Por todo exposto, estabelecer precisamente um conceito para o assédio moral no trabalho não é simples, uma vez que inúmeras ações e/ou omissões podem caracterizar o assédio, existindo ainda as especificidades de cada área do conhecimento que se dedica ao estudo do fenômeno. Assim é necessário um olhar dialético por seu viés interdisciplinar.<sup>24</sup>

Importante ponto de discussão, como citado anteriormente, se dá quanto à necessidade de atos repetitivos para caracterizar o dano moral, uma vez que uma única ameaça pode perdurar de forma continuada, constringendo ou sustentando-se de forma velada, configurando-se, também o assédio moral, porém sem a ocorrência de atos repetitivos.

Portanto, trata-se de um assunto não exclusivo ao direito, mas também à medicina e psicologia, uma vez que afeta o indivíduo em seu ambiente de trabalho, afetando diretamente na produtividade e causando danos à sua saúde psíquica.

Conforme já dito, as consequências do assédio moral são muito graves quanto à saúde do trabalhador assediado. Como exemplos pode-se citar a depressão e, eventualmente suicídio, transtorno de ansiedade, distúrbios psicossomáticos, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, distúrbios do sono, enxaqueca. Estes

---

adultos nos EUA. Os dados foram coletados em 28 e 29 de abril de 2017. Usando recursos de parceiros interativos internos e confiáveis, milhares de adultos foram aleatoriamente convidados a participar desta pesquisa interativa. Usando informações baseadas em dados do censo, números de registro de eleitores, livros de fatos da CIA e pesquisas de opinião, usaram técnicas de ponderação complexas para melhor representar os dados demográficos da população pesquisada. Com base em um intervalo de confiança de 95%, a margem de erro para 1008 é de +/- 3,1 pontos percentuais.

<sup>24</sup> ALCÂNTARA, op. cit.

transtornos muitas vezes são irreversíveis ou de difícil tratamento e sob o olhar jurídico, necessita de reparação.

Sendo evidente que quanto mais prolongado o assédio moral, mais graves podem ser suas conseqüências à saúde, ressaltando-se que prolongado não deve ser confundido com repetido, uma vez que um único ato pode ter conseqüências temporais longas mesmo sem a necessidade de ser repetido, enfatize-se.

O assédio moral, caracterizado por atitudes abusivas, arbitrárias e constrangedoras, com intuito de desmoralizar e humilhar determinado indivíduo, sempre existiu, apesar de sua nomeação e caracterização pertencerem à atualidade. O debate e esclarecimento do que caracteriza o assédio à moral de um indivíduo deve ser amplo, abrangendo ambientes laborais públicos e privados, e merece ser cada vez mais detectado e combatido pelo bem da coletividade.

## 2.1 UMA BREVE VISÃO DA REALIDADE BRASILEIRA

O estudo mais representativo sobre Assédio Moral no Brasil foi realizado em 2000. Trata-se de uma pesquisa de mestrado, na área de psicologia, realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, abordando a violência emocional no trabalho (assédio moral), intitulada: Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.<sup>25</sup>

A médica realizou sua pesquisa no sindicato de trabalhadores das indústrias química, plástica, farmacêutica, cosmética e similares de São Paulo, por 28 meses. A pesquisadora conversou com 761 mulheres e 1311 homens, totalizando 2072 pessoas. Destas, 870 (42%) relataram vivências envolvendo situações de humilhação no trabalho. Durante o desenvolvimento de suas investigações, a pesquisadora chegou a relevantes conclusões e apontou que a humilhação é um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde dos(as) trabalhadores(as), revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações

---

<sup>25</sup> BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017, p.21. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

organizacionais e na sociedade. Ela demonstrou, por testemunhos colhidos, a naturalização de práticas coercitivas entre gerentes, encarregados e chefias, disseminando o medo e a pressão psicológica que alcançam níveis adoecedores.

No que se refere ao assédio moral na esfera pública sabe-se que é frequente e de uma violência sutil e insidiosa, que devido à estrutura hierarquizada, pode estar associada ao abuso de poder.

Conforme a visão de Hirigoyen<sup>26</sup> esta violência moral, nas relações hierarquizadas, pode se dar por abuso de poder e/ou manobra perversa:

Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso do poder dos pequenos chefes.

Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.

Deve-se ressaltar que esta prática pode perdurar por anos no serviço público, uma vez que as pessoas se sentem protegidas e blindadas pela estabilidade, que associada a resquícios da política do clientelismo, podem contribuir para que situações de assédio não sejam averiguadas de maneira adequada.

A Controladoria-Geral da União (CGU) divulgou que, em 2015, abriu um procedimento sobre o tema a cada 62 horas.<sup>27</sup> Entre janeiro e setembro de 2016, 118 processos administrativos foram instaurados pela CGU sobre o tema assédio moral, uma média de um caso a cada 55 horas. Os dados de processos disciplinares, bem como as sanções decorrentes das apurações passaram a ser classificadas por assunto somente em 2013 o que prejudica demasiadamente uma análise confiável em período anterior.

De acordo com as estatísticas da mesma Controladoria, no serviço público federal, entre os servidores efetivos, de 1º de janeiro de 2014 até o dia 11 de abril de 2019, foram registrados 906 processos que tratavam de assédio. Destes, 82,5% (747),

---

<sup>26</sup> HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p.75 *apud* ALCÂNTARA, op.cit.

<sup>27</sup> TEMÓTEO, Antonio. **Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas**. Correio Brasiliense. Brasília, p. 8. 23 out. 2016. Disponível em: [https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml). Acesso em: 25 jun. 2020.

de assédio moral, 14,9% (135), de assédio sexual e 2,6% (24), de ambos. No período, 278 processos foram julgados e 94 servidores foram punidos.<sup>28</sup>

As denúncias, na esfera pública, podem ser realizadas nas próprias ouvidorias dos órgãos ou instituições, em departamentos especializados de atendimento à saúde ou recursos humanos e no Ministério Público do Trabalho. Outra alternativa pode ser procurar a Justiça do Trabalho ou Comissão de Direitos Humanos.

Os dados numéricos acima citados demonstram que políticas concretas e ações rápidas, pautadas no dever/poder do Estado, devem ser desenvolvidas e efetivadas para inibir qualquer tipo de assédio e principalmente, o assédio moral.

### 3 ASSÉDIO MORAL E OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os princípios fundamentais norteadores da Administração Pública estão elencados no art. 37 da Constituição Federal de 1988<sup>29</sup>, que são: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Este último foi acrescentado pela EC nº 19, de 1998.

Assim, qualquer ato da Administração Pública, por seus agentes, deverá ter como baliza estes princípios, para evitar a invalidade do ato ou sanções jurídicas. O exercício de qualquer atividade estatal deverá observar estes princípios.

A seguir demonstrar-se-á que comportamentos que se enquadram claramente ao conceito de Assédio Moral podem ser geradores de atos que lesionam alguns destes princípios.

#### 3.1 A LEGALIDADE

Este princípio tem como objetivo limitar a atuação da Administração Pública, permitindo que esta faça apenas o que a lei autoriza. Assim, seus agentes deverão

---

<sup>28</sup> BATISTA, Vera. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem**. Correio Brasiliense. Brasília, p. 5. 06 maio 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>29</sup> “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:[...]”

deverá sempre estar pautados na lei, sendo considerado princípio basilar do regime jurídico administrativo.

A legalidade, como princípio, expressa a subordinação ou vinculação ao regramento jurídico. O agente público tem o dever de observá-lo e exercer suas funções lícitamente. Este princípio é a essência do Estado de Direito.

Neste contexto, quando um agente público atua sem amparo legal, para constranger alguém, poderá ser responsabilizado por assédio moral.

### **3.2 DA IMPESSOALIDADE**

No desempenho de sua função, o agente público deverá atuar de modo objetivo, neutro e imparcial, sem nenhum viés de caráter pessoal, subjetivo, partidário ou mesmo religioso, tendo como único propósito o atendimento ao interesse público.

Isto posto, qualquer ato que seja direcionado a um servidor específico, com intuito de afastá-lo, contrangê-lo, isolá-lo, amedontrá-lo, por motivos subjetivos que se desviam do interesse comum, com características pessoais e particulares, ao ferir este princípio fundamental, caracteriza o assédio moral no exercício de atividade administrativa.

Perseguição, favoritismo, ressentimento pessoal, animosidade política ou ideológica não devem ser tolerados na administração pública. O agente, no desempenho da função estatal, deve basear-se na ausência de interesse pessoal, em prol do interesse público.

Ressalte-se que o princípio da impessoalidade determina que o agente público, ao exercer sua atividade administrativa, não pode se desvirtuar da sua finalidade, qual seja o interesse público, sendo, inclusive, razão pela qual o princípio da impessoalidade é também entendido como princípio da finalidade.

### **3.3 A MORALIDADE ADMINISTRATIVA**

Talvez um dos conceitos mais difíceis de serem definidos. Muitos são os doutrinadores que reputam o conceito de moral administrativa como “vago” e

“impreciso”.<sup>30</sup> Torna-se importante destacar que este princípio impõe aos agentes públicos o dever de observância da moralidade administrativa que deve ser definida diferentemente da moral comum. O princípio jurídico da moralidade administrativa exige respeito a padrões éticos, de boa-fé, decoro, lealdade, honestidade e probidade na prática diária da boa administração.

Importante salientar que a CF/88 define a moralidade como padrão de comportamento. Assim, alguns atos arbitrários ou que evidenciem abuso de poder praticados por qualquer agente público podem caracterizar lesão ao princípio da moralidade administrativa.

A CRFB/88 deu ao princípio da moralidade autonomia e efetividade jurídica ampla ao trazê-lo como conteúdo de validade fundamental no exercício da atividade estatal. Entende-se moralidade administrativa como conduta administrativa ética e moralmente aceita pela coletividade. Nestes termos, o agente público deve se pautar na ética, na lei e no ideário moral vigente na sociedade.

Isto posto, evidencia-se mais uma possibilidade de lesão a um princípio fundamental da administração pública decorrente de um comportamento aético e perverso que, a depender do contexto fático, poderá também ser caracterizado como assédio moral.

### 3.4 O PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE

Tal princípio exerce precipuamente a função de dar conhecimento público aos atos administrativos permitindo que estes sejam contestados. Assim, como meio de transparência da Administração Pública, permite o controle social dos atos administrativos.

A publicização dos atos públicos e de resultados de políticas públicas possibilita a averiguação e o questionamento quanto à legalidade, como também possibilita avaliar a eficiência, conferindo ao gestor público, credibilidade.<sup>31</sup> Portanto, é

---

<sup>30</sup> SANTOS, Lúcio Rafael de Araújo. **Princípio da moralidade administrativa**. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9094/Principio-da-moralidade-administrativa>. Acesso em: 15 jun. 2020.

<sup>31</sup> LARA, Franciani Aparecida de. **A importância de serem respeitados os princípios explícitos da administração pública na Constituição Federal**. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/a-importancia-de-serem-respeitados-os-principios-explicitos-da-administracao-publica-na-constituicao-federal/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

fundamental tornar públicos os atos administrativos, para que tenham validade e eficácia.

A publicidade pouco ou nada se correlaciona com casos de assédio moral, uma vez que muitos atos administrativos que tenham este desvio de finalidade são executados corretamente quanto à forma. Assim, este princípio quase não será lesado nos casos de assédio moral, se não houver prova robusta comprovando o ilícito.

### 3.5 ASSÉDIO MORAL E A LESÃO AO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

O princípio da eficiência tornou-se expresso na Constituição após a EC 19, de 1998, com a introdução do §3º e seus incisos, no art. 37.

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Assim, o desempenho da atividade administrativa passou a ser abarcado pela Constituição, potencializando o direito da coletividade de exigir uma boa prestação dos serviços públicos, agora mais efetivos.

Para alguns doutrinadores do direito administrativo, como Di Pietro e José dos Santos Carvalho Filho, tal princípio se relaciona com o modo de atuação do agente público, como desempenha sua função pública, devendo exercê-la com eficácia, eficiência e obter resultado, portanto, ser o mais efetivo possível.<sup>32</sup>

Sabe-se que apenas no início da década de 90 foi o assédio moral reconhecido como um fenômeno lesivo ao ambiente de trabalho, tendo como consequência a

---

<sup>32</sup> LARA, op.cit..

queda da produtividade e o aumento do absenteísmo laboral, ambos provocados por abalos psicológicos decorrentes do assédio.<sup>33</sup>

As consequências podem ser mais amplas, com a perda da motivação, concentração, fadiga e exaustão, falhas no desempenho de atividades, danos a equipamentos, como também gerar o retrabalho.

Sob outra perspectiva, o absenteísmo, ainda que transitoriamente, provocará a redistribuição daquela função exercida aos demais pares do setor, decorrendo em sobrecarga de trabalho e consequentemente perda da qualidade do serviço ou mesmo o adoecimento em cascata.<sup>34</sup>

Isto posto, é evidente que o prejuízo não se restringe à saúde do assediado, mas também à organização/instituição pública que perde, mesmo que temporariamente, um potencial de produtividade e exercício da função pública, ocasionando perdas para toda sociedade.

Destarte, é neste contexto que o assédio moral fere o princípio da eficiência, pois acarreta, dentre outras situações, a ausência de pessoal, a perda de produtividade e por fim compromete a prestação eficiente do serviço público.

#### **4 IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA**

O termo improbidade deriva do latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia, e tem o sentido de desonestidade, má conduta e mau caráter<sup>35</sup>. Assim, como definido por De Plácido e Silva<sup>36</sup> a “improbidade revela a qualidade do homem que não procede bem, por não ser honesto, que age indignamente, por não ter caráter, que não atua com decência, por ser amoral”.

Do latim *in e probus*, tem sentido de mau, perverso, corrupto, devasso, desonesto, falso, enganador. Aquele que procede atentando contra os princípios ou as regras da lei, da moral e dos bons costumes, com propósitos maldosos ou

---

<sup>33</sup> SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Curitiba: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2012. 27 p.

<sup>34</sup> ALCÂNTARA, op.cit.

<sup>35</sup> SILVA, de Plácido e. Vocabulário jurídico. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense Ltda., 2016. p.722

<sup>36</sup> Ibid., p.722.

desonestos. O ímprobo é desprovido de idoneidade e de boa fama, é moralmente mal, incorreto, transgressor da lei e da moral.<sup>37</sup>

A noção de improbidade no âmbito da administração pública resulta de uma congruência de seu conceito nos campos normativos do direito e da moral. Esta conexão vindica que para a caracterização do delito de improbidade exista repercussão negativa simultânea no âmbito do Direito (legalidade) e da moralidade administrativa.<sup>38</sup>

A interdependência entre probidade e moralidade administrativa é amplamente defendida na doutrina brasileira. Assim, como trazido pela Constituição, a improbidade não é uma simples violação da ordem jurídica, como também a moralidade administrativa não pode ser entendida como sinônimo de legalidade.<sup>39</sup>

Para José Afonso da Silva a imoralidade administrativa é gênero do qual a improbidade administrativa é espécie:

A probidade administrativa é uma forma de moralidade administrativa que mereceu consideração especial da Constituição, que pune o ímprobo com a suspensão do direito político (art. 37, § 4º). A probidade administrativa consiste no dever de o “funcionário servir a Administração com honestidade, procedendo no exercício das suas funções, sem aproveitar os poderes ou facilidades dela decorrentes em proveito pessoal ou de outrem a quem queira favorecer”. O desrespeito a esse dever é que caracteriza a improbidade administrativa. Cuida-se de uma imoralidade administrativa qualificada. A improbidade administrativa é uma imoralidade qualificada pelo dano ao erário e correspondente vantagem ao ímprobo ou a outrem.<sup>40</sup>

Como diz Carvalho Filho<sup>41</sup> : “diante do direito positivo, o agente ímprobo sempre se qualificará como violador do princípio da moralidade”.

<sup>37</sup> SILVA, de Plácido e. Vocabulário jurídico. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense Ltda., 2016. p.722

<sup>38</sup> FERRAZ, Luciano. **Improbidade administrativa e dano ao erário**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/108/edicao-1/improbidade-administrativa-e-dano-ao-erario>. Acesso em: 16 de junho de 2020.

<sup>39</sup> FERRAZ, op. cit., p.2-3.

<sup>40</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p.649 *apud* FAZZIO JÚNIOR, Waldo. Improbidade administrativa : doutrina, legislação e jurisprudência. 4. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2016, p.130.

<sup>41</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**, 2011, pp. 984-985 *apud* FERRAZ, op. cit., p.3.

Esta configuração que diferencia improbidade de ilegalidade decorre diretamente da Constituição da República e deve orientar a interpretação da legislação infraconstitucional (Lei 8.429/1992), fundamentalmente para definir o elemento subjetivo necessário para a tipificação dos atos de improbidade administrativa. É relevante a gravidade das sanções cominadas pela Constituição (art. 37, §4º - perda dos direitos políticos, da função pública, indisponibilidade de bens e ressarcimento ao erário) aos atos de improbidade administrativa.<sup>42</sup>

Isto posto, pode-se perceber que o conceito de probidade quando comparado ao da moralidade, é mais amplo e protetivo. A probidade abarca a moralidade, a legalidade, a impessoalidade, publicidade e a eficiência. O legislador, previu que constitui ato de improbidade administrativa aquele que atenta contra os princípios da administração pública por qualquer ação ou omissão que viole os deveres de lealdade às instituições. Assim, qualquer atividade atentatória ao interesse público por parte de agentes públicos tem elevada possibilidade de ser enquadrada como improbidade administrativa.

Entende-se como interesse público o interesse da coletividade. Este conceito é oriundo da exegese de vários dispositivos presentes na Constituição Federal de 1988, como o art. 3º, IV (promover o bem de todos, sem distinções, preconceitos ou discriminações); art. 5º, XXIII (a propriedade atenderá a sua função social), XXIV (desapropriação por necessidade ou utilidade pública ou por interesse social), XXV (requisição da propriedade particular no caso de iminente perigo público); art. 184 (desapropriação de imóvel rural que não cumpra sua função social, para fins de reforma agrária, por interesse social). Assim, a Administração deve atuar como guardiã e tutora do interesse público, sendo este indisponível e irrenunciável.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> FERRAZ, op. cit., p.4.

<sup>43</sup> PAZZAGLINI FILHO, Marino. **Das Disposições Gerais: princípios constitucionais da administração pública**. In: PAZZAGLINI FILHO, Marino. **Lei de Improbidade Administrativa Comentada: aspectos constitucionais, administrativos, civis, criminais, processuais e de responsabilidade fiscal. Aspectos constitucionais, administrativos, civis, criminais, processuais e de responsabilidade fiscal**. 7. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2018. Cap. 1. p. 19-35.

## 5 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, um ato de improbidade administrativa.

A prática de atos que possam ser caracterizados como assédio moral no serviço público, objeto deste estudo, gera diversas mazelas ao objetivo finalístico do agente público e de sua organização, que é o de prestar um serviço de qualidade em nome do Estado.

Isto posto, após entender as noções de assédio moral, valorização e importância do trabalho (em seu sentido amplo) e importância dos princípios da administração pública com ênfase à moralidade administrativa, à impessoalidade e ao princípio da eficiência, fica mais fácil demonstrar como o assédio moral no serviço público pode ser enquadrado como improbidade administrativa, conforme o art. 11, da Lei de Improbidade Administrativa (LIA) - Lei nº 8.429, de 1992.<sup>44</sup>

É sabido que o agente público poderá responder no âmbito administrativo, civil e/ou penal pelo exercício irregular de suas funções. As sanções de tais esferas, por serem independentes entre si, podem ser cumuladas.

A Lei de Improbidade Administrativa - LIA dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública direta, indireta ou fundacional. Sendo agente público, para efeitos da referida lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou mesmo sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da Administração.

Tal entendimento de valorização e proteção constitucional do trabalho associado ao combate do assédio moral no serviço público é reforçado pela jurisprudência, quando ratifica a caracterização deste comportamento como improbidade administrativa.<sup>45</sup> Por isso, a relevância do tema em discussão.

---

<sup>44</sup> “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:[...]”

<sup>45</sup> LIMA, Charles Hamilton dos Santos. **Assédio moral pode configurar ato de improbidade administrativa**. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mar-13/mp-debate-assedio-moral-configurar-ato-improbidade-administrativa>>. Acesso em: 01 de out. de 2019.

## 5.1 O PODER JUDICIÁRIO E O ASSÉDIO MORAL

É oportuno esclarecer que, quando a relação de trabalho é de direito privado, a competência para julgar casos de assédio moral é da Justiça do Trabalho. Se o assédio ocorre nas relações profissionais de natureza pública, em âmbito da Administração direta, vínculo estatutário, a jurisdição é da Justiça comum; contudo, se ocorre nas dependências da Administração indireta, empresas públicas e sociedade de economia mista, com vínculo celetista, a competência continuará sendo da Justiça do Trabalho.<sup>46</sup>

Assim, sempre que o causador do dano for um servidor público estatutário, dentro da relação laboral, o foro competente será a justiça comum, uma vez que a ação envolve responsabilidade objetiva, nos moldes art. 37, §6º da CF<sup>47</sup>, podendo ser promovida contra a União, estados, municípios, autarquias e fundações.

Diante da ausência de legislação específica, a jurisprudência tem sido fundamental para elucidar situações que envolvam assédio moral nas relações de trabalho, quando levadas ao Tribunal. A jurisprudência tende a aperfeiçoar a lei, entretanto às vezes chega antes dela, à exemplo o REsp nº. 1.286.466/RS comentado a seguir.

### 5.1.1 IMPORTÂNCIA E RELEVÂNCIA DO PRECEDENTE - RESP

#### 1.286.466/RS

O tema tomou força quando foi apreciado, no Superior Tribunal de Justiça, pela Segunda Turma, em 2013, o Recurso Especial nº. 1.286.466/RS, que analisou plenamente a matéria. A ministra Eliana Calmon enquadrou a infração administrativa ao art. 11 da Lei 8.429/1992, lesão aos princípios da administração pública.<sup>48</sup>

Segue trecho relevante da decisão:

---

<sup>46</sup> ALCÂNTARA, op.cit.

<sup>47</sup> “§ 6º 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.”

<sup>48</sup> MARTINS, Humberto. **O assédio moral e o assédio sexual, enquadrados como improbidade administrativa: inovação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça.** In: MARQUES, Mauro Campbell et al (Org.). *Improbidade Administrativa: Temas atuais e controvertidos.* Rio de Janeiro: Forense Ltda, 2016. Cap. 8. p. 151

A meu sentir, estamos diante de caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe. O assédio moral, mais do que apenas provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é uma campanha de terror psicológico, com o objetivo de fazer da vítima uma pessoa rejeitada. O indivíduo-alvo é submetido a difamação, abuso verbal, comportamento agressivo e tratamento frio e impessoal. Esses elementos, se não todos, estão presentes na hipótese.

[...]

A questão é saber se o art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa também abrange atos como o presente, configuradores de assédio moral. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública todos os agentes que demonstrem pouco apreço pelo princípio da juridicidade, denotando uma degeneração de caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que comportamentos como o presente, enquadram-se em “atos atentatórios aos princípios da administração pública”, pois “violam os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições”, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. Ademais, consoante já mencionado, está absolutamente caracterizado o elemento subjetivo na hipótese, a título de dolo genérico.<sup>49</sup>

Improbidade administrativa, prevista na Lei 8429/92, é caracterizada principalmente por quatro tipos de atos: enriquecimento ilícito do agente, prejuízo ao erário, atentado aos princípios da administração pública, e por fim concessão indevida de benefício tributário do ISS.

Quando se aborda o tema assédio moral, o elo de conexão com o ato de improbidade administrativa se restringe, principalmente, às lesões aos princípios da administração pública. O assédio moral vai de encontro aos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade e até mesmo da eficiência.

O assediador por vezes toma condutas abusivas e acaba cometendo ilegalidades para constranger o seu subordinado. Por mero capricho ou por interesses próprios e não em prol da administração pública, toma decisões e pratica atos direcionados especificamente ao assediado, geralmente seu subordinado, deixando ao abstrairmento a impessoalidade, princípio essencial à boa administração.

Como o assédio, em regra, causa danos físicos e psíquicos a quem o sofre, acaba sendo a causa de afastamento do trabalho e conseqüentemente traz prejuízo à eficiência da própria administração pública direta ou indiretamente.

---

<sup>49</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1.286.466/RS**, Rel. Min. Eliana Calmon, 2ª Turma, j. 03.09.2013, DJe 18.09.2013.

De forma mais ampla, o assédio moral fere indubitavelmente a moralidade administrativa, uma vez que vai contra os deveres de honestidade e lealdade à instituição, ao prejudicar alguém ou mesmo privilegiar seus próprios interesses, praticando atos com claro desvio de finalidade e abuso de poder, demonstrando um declínio de caráter não condizente com a natureza da atividade a ser desenvolvida. Assim, o entendimento é que tal atitude vai além da mera irregularidade, evidenciando o componente subjetivo, sendo este enquadrado como dolo genérico.

Pelos argumentos expostos, o tema se torna relevante e merece discussões mais profundas devido sua importância nas relações de trabalho como também no bom andamento da Administração Pública.

A Lei 8.429/1992 tem como objetivo coibir e punir qualquer atividade dos agentes públicos que sejam incompatíveis com a natureza das atividades que devem ser por ele desenvolvidas.<sup>50</sup>

O ilícito previsto no art.11 da Lei 8249 dispensa a prova de dano (prejuízo ao erário ou enriquecimento ilícito) conforme entendimento do Superior Tribunal de Justiça. A postura do tribunal se consolidou deste modo, considerando que, caso o dano fosse utilizado como base para a dosimetria da sanção, esta seria quase sempre inaplicável. O legislador demonstrou sua intenção ao permitir aplicação da multa independente do dano causado, prezando pela proteção e valoração aos princípios da administração pública, valorizando a honestidade e a lealdade aos fins republicanos, independente do prejuízo gerado pela conduta ímproba de seu agente.

## **5.2 EXPANSÃO DO NOVO ENTENDIMENTO AO PODER LEGISLATIVO**

Em decorrência da jurisprudência que vem sendo construída, surge a necessidade da atuação do poder legislativo para criação de norma específica sobre assédio moral no âmbito da administração pública, com a finalidade de proteger o Estado e trazer maior segurança jurídica.

A atuação do Poder Judiciário tem sido fundamental na construção do direito contemporâneo. Quanto ao tema deste artigo, fica evidente tal importância, uma vez

---

<sup>50</sup> MARTINS, Humberto. **O assédio moral e o assédio sexual, enquadrados como improbidade administrativa: inovação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça.** In: MARQUES, Mauro Campbell et al (Org.). *Improbidade Administrativa: Temas atuais e controvertidos.* Rio de Janeiro: Forense Ltda, 2016. p. 150.

que a jurisprudência foi acolhida pelo Poder Legislativo Federal motivando a produção de projeto de lei específico abordando o tema assédio moral na administração pública.

Fica demonstrada que a decisão tomada pela 2ª turma do STJ, no REsp.1.286.466/RS, serviu como motivador de um processo legislativo que tem como objetivo banir o assédio moral de toda administração pública. Evidencia-se assim a importância da boa relação jurídico-legislativa em prol de um fim democrático e da moralidade administrativa.

Apoiando a jurisprudência e com intuito de rechaçar o assédio moral da administração pública federal, o senador Inácio Arruda propôs um Projeto de Lei (PL) para incluir na lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - Lei 8.112/90, a vedação ao assédio moral com sanção de demissão para tal conduta. Segue explanação justificadora ao PL do senador:

O assédio ou coação moral pode ser definido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s). Tal atitude, além de constranger, desestabiliza o empregado durante sua permanência no ambiente de trabalho e fora dele, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego, acarretando prejuízos para o trabalhador e para a organização.

Esse comportamento, execrável em qualquer situação, se mostra ainda mais moralmente indefensável quando se trata do serviço público, em que o eventual exercício de cargos de chefia se dá em nome do interesse público e deve ser pautado pelos princípios constitucionais da impessoalidade e da moralidade.<sup>51</sup>

Entretanto, ao ser avaliado pela Comissão de Constituição e Justiça, sob relatoria do senador Pedro Taques, foi constatado vício de inconstitucionalidade por iniciativa. Nos termos do art. 61, §1º, II, alíneas “c” da Constituição/88,<sup>52</sup> é de iniciativa exclusiva do Presidente da República propor lei que vise alteração da organização

---

<sup>51</sup> MARTINS, op.cit. p. 154.

<sup>52</sup> “Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição. § 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:[...]II - disponham sobre:[...] c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria:[...]”

administrativa e, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, as proposições sobre o regime jurídico único se enquadrariam no caso.

Ciente da importância do tema para a Administração Pública, o senador e relator Pedro Taques propôs uma emenda ao projeto de lei para que o assédio moral fosse incluído na lei de Improbidade Administrativa, ampliando assim sua abrangência. Com tal medida, o assédio moral passaria a ser rechaçado em toda a Administração Pública, por todos os entes da federação, nas três esferas de poder. Segue o voto do senador Pedro Taques:

O mérito da proposição, aliás, é de incontestável procedência. O assédio moral é uma prática execrável, que deve ser extirpada das relações de subordinação empregatícias, ainda mais no serviço público, onde o Estado é o empregador e o bem comum é sempre a finalidade. O serviço público deve sempre ser ornamentado pelos princípios da impessoalidade e da moralidade.<sup>53</sup>

Nasceu assim o PL do Senado, de nº 121/2009, que busca enquadrar o assédio moral como um ilícito civil-administrativo ao tentar construir uma previsão legal explícita no contexto de Improbidade Administrativa.

O referido projeto foi aprovado, sem interposição de recurso, sendo expedido, em 02 de dezembro de 2014, à Câmara dos Deputados. Atualmente, identificado como Projeto de Lei nº 8.178/2014<sup>54</sup>, encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), tendo sua última movimentação em 05 de outubro de 2016; contendo parecer do relator, deputado Rubens Pereira Júnior, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa, com emendas, e, no mérito, pela aprovação deste. Contudo, no acompanhamento consta a seguinte observação: “Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)”, com o fim de legislatura o relator deputado acima citado deixou de ser membro da Comissão.

---

<sup>53</sup> SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 121, de 2009**. . Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4190379&disposition=inline#Emenda1>. Acesso em: 11 jun. 2020.

<sup>54</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8178, de 2014**. Brasília, DF, n. 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/808938>. Acesso em: 22 jun. 2020.

Caso o presente projeto vire lei, será incluído à tipificação constante no art. 11 da Lei nº. 8.429/92,<sup>55</sup> acrescentando mais um inciso, com a definição explícita de coação moral (assédio) como ato de improbidade administrativa, sujeitando o servidor às sanções presentes na Lei.

Em busca ativa no site da câmara dos deputados constam 21 proposições legislativas (projetos de lei), em tramitação, com o termo assédio moral em sua ementa.<sup>56</sup>

Alguns entes federados já instituíram o assédio moral como ilícito administrativo em seus diplomas legais, a exemplo os estados do Rio de Janeiro com a Lei nº 3921/2002<sup>57</sup>; de Minas Gerais com a Lei Complementar nº. 116, de 2011<sup>58</sup>; de Mato Grosso com a Lei Complementar nº347<sup>59</sup>; do Rio Grande do Sul através da Lei Complementar nº. 12.561/06<sup>60</sup>, e do estado da Paraíba com a Lei Complementar nº

<sup>55</sup> Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. A Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei (PL) 8178/14, do Senado, que acrescenta o assédio moral à lista de atos de improbidade administrativa. Pela proposta, o superior que expor funcionário público a situações humilhantes e constrangedoras pode, entre outras medidas, perder o emprego (...)

<sup>56</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projetos de Lei, em tramitação, assédio moral. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/?wicket:interface=:5:2:::> Acesso em: 22 de jun. 2020.

<sup>57</sup> RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei Ordinária no 3.921, de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 23 ago. 2002. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 22 jun. 2020.

<sup>58</sup> MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 116, de 2011**. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Belo Horizonte, MG, 12 jan. 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&comp=&ano=2011>. Acesso em: 22 jun. 2020.

<sup>59</sup> MATO GROSSO (Estado). **Lei Complementar nº 347, de 2009**. Acrescenta dispositivo à Lei Complementar nº04, de 15 de outubro de 1990. (Estatuto dos Servidores Públicos – Assédio /moral). Mato Grosso, 24 mar. 2009. Disponível em: <https://www.al.mt.gov.br/legislacao/?tipo=2&restringeBusca=e&palavraChave=&numeroNorma=347&anoNorma=&autor=&dataInicio=&dataFim=&codAssunto=&search=>. Acesso em: 22 jun. 2020.

<sup>60</sup> RIO GRANDE DO SUL (Estado). **Lei Complementar nº 12.561, de 2006**. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual.. Rio Grande do Sul, 12 jul. 2006. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%2012.561.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

127/2015<sup>61</sup> e alguns municípios a exemplo o de Itatiba/SP com a Lei nº 5.107/18<sup>62</sup> e Maringá/PR com a Lei Complementar nº 1.103/2017.<sup>63</sup>

É relevante registrar que sendo o assediador um agente público, o Estado (União, estados e municípios) pode ser responsabilizado pelos danos sofridos pela vítima, devido à responsabilidade objetiva que lhe é atribuída conforme art. 37, § 6º, da CF/88.

### 5.3 OUTRAS NORMAS RELEVANTES E O DEBATE MUNDIAL EXPRESSO NA CONVENÇÃO Nº190 DA OIT <sup>64</sup>

O Brasil é signatário de convenções internacionais, dentre elas as convenções nº 111 e nº 155 <sup>65</sup> da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Estas, respectivamente, combatem a discriminação e abordam a segurança e saúde nas relações de trabalho. O decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019<sup>66</sup>, consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil, nelas incluídas as acima citadas.

Cabe trazer que a convenção nº 155 da OIT, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1994, dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho e evidencia em seu art. 3 a abrangência da norma:

<sup>61</sup> PARAÍBA (Estado). **Lei Complementar nº 127, de 2015**. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e dá outras providências. Paraíba, 21 jan. 2015. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2015/01/Diario-Oficial-21-01-2015.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

<sup>62</sup> ITATIBA (Município). **Lei nº 5.107, de 2018**. Dispõe sobre o Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Municipal. Itatiba, 26 jun. 2018. Disponível em: <http://www.itatiba.sp.gov.br/Ano-de-2018/lei-no-5107-dispoe-sobre-o-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-municipal.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

<sup>63</sup> MARINGÁ (Município). **Lei Complementar nº 1.103/2017**. Veda as situações que caracterizam a prática de assédio moral nos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Maringá e dá outras providências. Maringá, 29 nov. 2017. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/2017/111/1103/lei-complementar-n-1103-2017-veda-as-situacoes-que-caracterizam-a-pratica-de-assedio-moral-nos-poderes-executivo-e-legislativo-do-municipio-de-maringa-e-da-outras-providencias?q=1.103>. Acesso em: 2 jun. 2020.

<sup>64</sup> O Brasil ainda não é signatário da convenção nº190 da OIT.

<sup>65</sup> As convenções nº 111 e 115 da OIT estão anexas no decreto nº 10.088 de 2019

<sup>66</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.. Brasília, 05 nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51). Acesso em: 22 jun. 2020.

Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão “**áreas de atividade econômica**” abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, **inclusive a administração pública**;

b) o termo “**trabalhadores**” **abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos**;

c) a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo “regulamentos” abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) **o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde** e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

(grifo nosso)

Assim, o Estado Federativo Brasileiro deve atuar no combate ao assédio moral, considerando fonte de discriminação como também dano à saúde física e mental do trabalhador. Reforçando, que “trabalhador” abrange funcionários públicos nos termos da convenção ora consolidada e que “saúde” não deve ser considerada apenas a ausência de afecções ou de doenças, mas também todos os “elementos físicos e mentais” que afetam-na.

Importante relatar que na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, em junho de 2019, os membros da OIT, após quatro anos de debates sobre o tema, aprovaram a Convenção nº190<sup>67</sup>, sobre violência e assédio no trabalho. Esses são responsáveis por verdadeiras epidemias de doenças mentais que atingem trabalhadores dos setores público e privado.

Em seu artigo 1º, (a), define violência e assédio no mundo do trabalho como sendo uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis, ameaças reiteradas ou apenas uma ocorrência única, que vise ou resulte em danos físicos, psicológicos ou sexuais. Não existe, portanto, a necessidade de reiteração da conduta ilícita, sendo configurado o assédio em apenas um único ato ilegítimo:

*Article 1*

1. For the purposes of this Convention:

<sup>67</sup> OIT. **Convenção nº 190, de 2019**. Genebra, 10 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_721160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf). Acesso em: 22 jun. 2020.

(a) *the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;(...)*

Assim, a Convenção nº 190, de 2019, reconheceu o assédio no mundo do trabalho como violação ou abuso aos direitos humanos sendo incompatível com o trabalho decente. Sendo assim, os Estados-membros teriam a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra atitudes prejudiciais aos trabalhadores, uma vez que tais práticas degradam as relações de trabalho e causam prejuízos econômicos, financeiros, sociais e humanos, inclusive à coletividade.

Importante esclarecer que a OIT é a única organização ligada à ONU com sistema tripartite de decisão, composto por representantes dos estados, empregadores e empregados com representação equivalente nas decisões das Conferências que definem as Convenções, Recomendações e Resoluções. Assim sendo, quando um texto é aprovado todos os atores envolvidos em seu cumprimento concordaram com o seu conteúdo.<sup>68</sup>

O texto da Convenção de nº190 foi aprovado por 439 votos a favor e sete contra – Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malásia (dois dos três representantes), República Dominicana e Singapura, com 30 abstenções. Para que tenha efeitos no Brasil deverá passar pelo processo de ratificação, o que talvez demore consideravelmente, uma vez que o Brasil, como estado, se absteve da votação.<sup>69</sup>

## CONCLUSÃO

O assédio moral é um comportamento disfuncional presente nas relações de trabalho e deve ser rechaçado por todos. Trata-se de um fenômeno sério e complexo que necessita ser tratado conjuntamente por todos os interessados com intuito de erradicá-lo. Para isso, é fundamental que seja combatido por todas as esferas de poder e entes federados, cujos atos devem estar em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio. Seja através de demandas judiciais, protegendo direitos

---

<sup>68</sup> TOSS, Luciane. **O que a Convenção 190 da OIT tem a ver com #MeToo?** 2019. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/o-que-a-convencao-190-da-oit-tem-a-ver-com-metoo/>. Acesso em: 22 jun. 2020.

<sup>69</sup> TOSS, op.cit.

individuais ou coletivos, responsabilizando e reparando os danos causados; seja pela criação de instituições e/ou mecanismos para prevenir, inibir e combater tais comportamentos na esfera pública, ou implantando políticas, programas ou ações administrativas; seja através do processo legislativo na criação de leis específicas para inibir e combater tal conduta.

Definir o que é o assédio moral é uma tarefa difícil, principalmente por seu caráter interdisciplinar, pois sua abordagem envolve diversas áreas do conhecimento como Psicologia, Medicina do Trabalho, Gestão, Administração e Direito. Entretanto, os diversos conceitos de autores respeitados, citados neste artigo, são suficientes para enriquecer o entendimento do que é assédio moral.

Trata-se portanto de atitudes negativas e perversas, de comportamentos arbitrários, aéticos, degradantes e abusivos direcionados à um indivíduo, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou mesmo à sua integridade física e psíquica, colocando em risco seu trabalho, degradando o ambiente laboral, prejudicando a produtividade e prestação de serviços (prejuízos organizacionais e sociais). Podendo causar não somente o adoecimento do indivíduo, mas também o adoecimento em cascata de todos do setor/departamento por criar um ambiente hostil e intimidatório. Importante reforçar que não há necessidade de comportamentos reiterados, uma única conduta pode gerar dano e prejuízo, sendo este entendimento atualmente reforçado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT - Convenção nº190, de 2019).

Reiterando, o assédio moral fere garantias e direitos fundamentais, individuais e coletivos, constitui-se ato que atenta contra a saúde e a dignidade do indivíduo, podendo levar, em situações mais graves, a danos existenciais irreversíveis ou mesmo irreparáveis (suicídio). Afeta diretamente o ambiente laboral e a própria administração pública, principalmente seus princípios constitucionais, interferindo na efetividade da prestação de serviço à sociedade.

Este terror psicológico praticado no seio da Administração Pública vai de encontro aos princípios constitucionais da moralidade, impessoalidade e eficiência, previstos no art.37, caput, da CF/88. Fere a ética e a moral administrativa e vai contra a finalidade pública do bem comum. Portanto, fica evidente que a prática de coação moral, nas dependências de qualquer Poder ou ente da Federação, torna-se mais

odiosa por ferir direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, que cabem ao Estado tutelar.

O agente público, seja ele municipal, estadual ou federal, poderá ser responsabilizado pelos danos físicos e psicológicos causados, na esfera administrativa, civil, ou penal, a depender do caso. Qualquer ato que se caracterize por assédio moral pode ser tipificado como ato de improbidade administrativa, e receber sanção civil-administrativa com fulcro na Lei n. 8.429/92. É relevante registrar que sendo o assediador um agente público, o Estado, representado pela União, estados e municípios, pode ser responsabilizado pelos danos sofridos pela vítima, devido à responsabilidade objetiva atribuída (art. 37, § 6º, CF/88). Assim, comprovado o fato e o dano, havendo nexos causal, caberá ao Estado indenizar à vítima.

Pelo exposto no desenvolvimento deste artigo, o Assédio Moral é um fenômeno de elevada complexidade, que se tornou uma epidemia social, sendo tratado pela OIT como problema de Direitos Humanos, incompatível com o trabalho decente. Tal tarefa é desafiadora e requer planejamento, mudança legislativa e principalmente na mentalidade e comportamento da sociedade.

Por fim, entende-se haver alcançado o objetivo inicialmente proposto, ao comentar sobre a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública e suas consequências individuais, organizacionais e principalmente sociais. Demonstrando assim como o assédio moral lesa os princípios da administração pública e, portanto, pode ser caracterizado como um ato de improbidade administrativa. Evidenciando como a jurisprudência teve e tem papel fundamental no debate ao tema e na mudança de paradigmas, uma vez que estimulou a máquina legislativa a produzir normas que inibam o Assédio Moral na esfera pública, em prol da moral coletiva, contribuindo assim para uma mudança das relações laborais e interpessoais pautadas em ética, dignidade, respeito, probidade.

## REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de

Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8178, de 2014**. Brasília, DF, n. 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/808938>. Acesso em: 22 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 10.088, de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, 05 nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51). Acesso em: 22 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1.286.466/RS**, Rel. Min. Eliana Calmon, 2ª Turma, j. 03.09.2013, DJe 18.09.2013.

\_\_\_\_\_. Congresso. Câmara dos Deputados. Projetos de Lei, em tramitação, assédio moral. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/?wicket:interface=:5:2:::> Acesso em: 22 de jun. 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**, 2011 *apud* FERRAZ, Luciano. **Improbidade administrativa e dano ao erário**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/108/edicao-1/improbidade-administrativa-e-dano-ao-erario>. Acesso em: 16 de junho de 2020.

CORTES, Lourdes. **A mulher e o assédio moral**. Secretaria de Comunicação Social. Tribunal Superior do Trabalho. 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/a-mulher-e-o-assedio-moral>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

FERRAZ, Luciano. **Improbidade administrativa e dano ao erário**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/108/edicao-1/improbidade-administrativa-e-dano-ao-erario>. Acesso em: 16 de junho de 2020.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. RAE, v. 41, n. 2, São Paulo, abr.-jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2019.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p.33 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia

(Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

LARA, Franciani Aparecida de. **A importância de serem respeitados os princípios explícitos da administração pública na Constituição Federal.** 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/a-importancia-de-serem-respeitados-os-principios-explicitos-da-administracao-publica-na-constituicao-federal/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

LIMA, Charles Hamilton dos Santos. **Assédio moral pode configurar ato de improbidade administrativa.** 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mar-13/mp-debate-assedio-moral-configurar-ato-improbidade-administrativa>>. Acesso em: 01 de out. de 2019.

MARTINS, Humberto. **O assédio moral e o assédio sexual, enquadrados como improbidade administrativa: inovação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça.** In: MARQUES, Mauro Campbell et al (Org.). *Improbidade Administrativa: Temas atuais e controvertidos.* Rio de Janeiro: Forense Ltda, 2016.

MATO GROSSO (Estado). **Lei Complementar nº 347, de 2009.** ACRESCENTA DISPOSITIVO À LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.(ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS - ASSÉDIO MORAL). . Mato Grosso, 24 mar. 2009. Disponível em: <https://www.al.mt.gov.br/legislacao/?tipo=2&restringeBusca=e&palavraChave=&numeroNorma=347&anoNorma=&autor=&dataInicio=&dataFim=&codAssunto=&search=>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MERINO, Felipe Ferraz. **O ASSÉDIO MORAL OU MOBBING NO EMPREGO E AS INDENIZAÇÕES APLICADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO BRASIL.** 2016. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. Disponível em: [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5788/1/DM\\_Felipe%20Ferraz%20Merino.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5788/1/DM_Felipe%20Ferraz%20Merino.pdf). Acesso em: 25 jun. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 116, de 2011.** Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Belo Horizonte, MG, 12 jan. 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&comp=&ano=2011>. Acesso em: 22 jun. 2020.

OIT. **Convenção nº 190, de 2019.** Genebra, 10 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_721160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf). Acesso em: 22 jun. 2020.

PARAÍBA (Estado). **Lei Complementar nº 127, de 2015.** Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e dá outras providências.. . Paraíba, 21 jan. 2015. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2015/01/Diario-Oficial-21-01-2015.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

PAULO, Milton. **Assédio moral no serviço público.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5518, 10 ago. 2018.

PAZZAGLINI FILHO, Marino. **Das Disposições Gerais: princípios constitucionais da administração pública.** In: PAZZAGLINI FILHO, Marino. **LEI DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA COMENTADA: aspectos constitucionais, administrativos, civis, criminais, processuais e de responsabilidade fiscal.** Aspectos constitucionais, administrativos, civis, criminais, processuais e de responsabilidade fiscal. 7. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2018.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública.** 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei Ordinária nº 3.921, de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 23 ago. 2002. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 22 jun. 2020.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). **Lei Complementar nº 12.561**, de 2006. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. . Rio Grande do Sul, 12 jul. 2006. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20nº%2012.561.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

SANTOS, Lúcio Rafael de Araújo. **Princípio da moralidade administrativa**. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9094/Principio-da-moralidade-administrativa>. Acesso em: 15 jun. 2020.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 121**, de 2009. . Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4190379&disposition=inline#Emenda1>. Acesso em: 11 jun. 2020.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Curitiba: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2012.

SILVA, de Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense Ltda., 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p.649 *apud* FAZZIO JÚNIOR, Waldo. Improbidade administrativa : doutrina, legislação e jurisprudência. 4. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2016.

SILVA, José Felipe Rangel da. **A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2020.

SOBBIS, Lumara Sousa. **Mobbing: uma espécie de assédio moral no âmbito das relações laborais** Conteudo Juridico, Brasília-DF: 02 out 2019.

The Workplace Bullying & Trauma Institute. **Pesquisa sobre consequências de assédio moral na saúde das vítimas**. 2003. <http://www.workplacebullying.org/>. Acesso em 08 de agosto de 2015 *apud* ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. 146 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11442/1/PMOA29112017.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

TOSS, Luciane. **O que a Convenção 190 da OIT tem a ver com #MeToo?** 2019. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/o-que-a-convencao-190-da-oit-tem-a-ver-com-metoo/>. Acesso em: 22 jun. 2020.

VALENTE, Ana Lucia Eduardo Farah. **Pequeno histórico sobre o assédio moral nas relações de empresa e relações de trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38599/pequeno-historico-sobre-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-empresa-e-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 02 de out.2019.