



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICA JUDICANTE**

ANA PAULA DE LIMA TEIXEIRA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO DO PODER
EXECUTIVO DE JOÃO PESSOA - PARAÍBA:** análise da jurisprudência do Tribunal
de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no
período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024

**JOÃO PESSOA
2024**

ANA PAULA DE LIMA TEIXEIRA

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO DE JOÃO PESSOA - PARAÍBA: análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024

Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Prática Judicante do Curso de Preparação à Magistratura - CPM 2023 da Escola Superior da Magistratura da Paraíba – ESMA-PB, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Prática Judicante.

Área de concentração: Direito

Orientador: Prof. Dr. Flávio Romero Guimarães.

**JOÃO PESSOA
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

T266a Teixeira, Ana Paula de Lima.
Assédio moral contra a mulher no serviço público do poder executivo municipal de João Pessoa - Paraíba [manuscrito] : análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024 / Ana Paula de Lima Teixeira. - 2024.
61 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Prática Judiciante) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 2024.

"Orientação : Prof. Dr. Flávio Romero Guimarães, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Assédio moral. 2. Serviço público. 3. Violação à dignidade. 4. Mulher. I. Título

21. ed. CDD 344.01

ANA PAULA DE LIMA TEIXEIRA

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO DE JOÃO PESSOA - PARAÍBA: análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba, no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024.

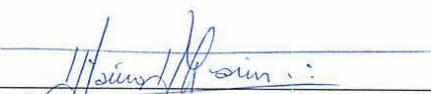
Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Prática Judicante do Curso de Preparação à Magistratura - CPM 2023 da Escola Superior da Magistratura da Paraíba – ESMA-PB, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Prática Judicante.

Área de concentração: Direito.

Aprovado(a) em: 22/03/2024

Nota: 10,0

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Flávio Romero Guimarães (Orientador)
Escola Superior da Magistratura da Paraíba (ESMA/PB)



Profa. Dra. Milena Barbosa de Melo (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Daiane Lins da Silva Firino (Examinadora)
Escola Superior da Magistratura da Paraíba (ESMA/PB)

Ao meu amado e inesquecível pai, Valdeci
Teixeira (in memoriam), pelo imenso amor
que nutria por mim, sua primogênita, e, nas
palavras da minha mãe, sonhava que eu
me tornasse uma juíza, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida e por estar sempre comigo me dando forças para seguir em frente, a cada dia, enfrentando as adversidades.

À santíssima Virgem Maria e ao gloriosíssimo São José pela poderosa intercessão deles em minha vida.

Aos meus amados pais, Marlene e Valdeci, por terem me trazido ao mundo e cuidado de mim, especialmente ao meu pai (in memoriam) de quem sinto tanta falta, mas vive no meu pensamento e no meu coração e sei que intercede por mim lá no céu.

Ao meu marido, Carlos, que me apoiou nesse propósito de me especializar para lutar por novos horizontes na minha vida profissional.

Aos meus amados filhos, Philippe Matheus e Ana Carla, simplesmente, pelo sentimento de realização e felicidade que tenho de ser a mãe deles, especialmente à Carlinha, a caçula, por ser tão esforçada e independente nos estudos, dando-me condições de me dedicar a esta especialização e pela compreensão que sempre teve comigo nos dias em que não pude passear com ela por causa das atividades acadêmicas.

À minha querida amiga, Carla, um presente de Deus, uma mulher guerreira e inspiradora na busca pelo conhecimento, que, apesar do pouco tempo de amizade, tanto me ajudou com seu incentivo e entusiasmo com os estudos.

Aos professores do Curso de Especialização do CPM 2023 – ESMA / UEPB por todos os ensinamentos, em especial, à minha preceptora da Residência Judicial - R2, Dra. Renata Câmara, por ser inspiradora para as pessoas que pretendem ingressar na magistratura e pela oportunidade de estar aprendendo com ela um pouco da prática judicante, de forma didática e proveitosa, e ao meu orientador, Prof. Dr. Flávio Romero, por ter aceitado me acompanhar nesta missão de elaborar o TCC e ter sido sempre muito solícito e atencioso.

Aos funcionários da ESMA/PB, Margareth, Alyne e Rodrigo e toda equipe, pela presteza no atendimento, sempre que precisei.

Aos colegas de turma pelos momentos de amizade, apoio e descontração. Vocês moram no meu coração!

“O Senhor faz justiça, dá direito aos oprimidos” (Sl 102,6).

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo geral de analisar o Assédio Moral contra a Mulher no Serviço Público do Poder Executivo de João Pessoa - Paraíba, com base nas ocorrências encontradas no período de 01/01/2019 a 01/01/2024, na jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) – TRT 13, a fim de saber como o Poder Judiciário tem enfrentado a temática e se o aumento de casos registrado na seara trabalhista, pela imprensa nacional e local no ano de 2023, reflete-se no setor público, a partir da comparação dos resultados obtidos. Para alcançar tal intento foi necessário explicar como o assédio moral acontece no setor público, relacionar as consequências danosas na vida das vítimas e avaliar as dificuldades de comprovação, com base na quantificação e categorização de decisões judiciais dessa natureza na jurisprudência local. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, exploratória, comparativa, qualitativa e documental (indireta), realizada com base na literatura disponível, artigos científicos, legislação, notícias veiculadas na imprensa, artigos colhidos na internet, artigos de jornais e revistas, cartilhas institucionais sobre o tema e julgados do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB e do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 13. A conclusão foi de que há poucos julgados na Justiça Comum sobre o tema em relação às inúmeras decisões encontradas na Justiça Trabalhista e que a maioria dos julgados encontrados no *site* da Justiça Estadual são de improcedência por ausência de comprovação do assédio moral, tendo sido encontrado apenas um caso de procedência, reconhecendo o dano por assédio moral no Município de Cabedelo/PB, podendo-se afirmar que as servidoras públicas do poder executivo municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, devido à dificuldade de comprovação do dano sofrido e à falta de acolhimento e proteção à vítima no âmbito da Administração Pública.

Palavras-Chave: assédio moral; serviço público; violação à dignidade; mulher.

ABSTRACT

The present study has the general objective of analyzing Moral Harassment against Women in the Public Service of the Executive Branch of João Pessoa - Paraíba, based on the occurrences found in the period from 01/01/2019 to 01/01/2024, in the jurisprudence of the Court of Justice of Paraíba – TJPB and the Regional Labor Court of the 13th Region (PB) – TRT 13, in order to find out how the Judiciary has faced the issue and whether the increase in cases registered in the labor field, by the national press and local in the year 2023, is reflected in the public sector, based on the comparison of the results obtained. To achieve this aim, it was necessary to explain how moral harassment occurs in the public sector, list the harmful consequences in the lives of victims and evaluate the difficulties of proving it, based on the quantification and categorization of judicial decisions of this nature in local jurisprudence. The methodology used was bibliographical, exploratory, comparative, qualitative and documentary research (indirect), carried out based on available literature, scientific articles, legislation, news published in the press, articles collected on the internet, articles from newspapers and magazines, institutional booklets on the topic and judgments of the Court of Justice of Paraíba – TJPB and the Regional Labor Court – TRT13. The conclusion was that there are few judgments in the Common Court on the subject in relation to the numerous decisions found in the Labor Court and that the majority of judgments found on the State Court website are unfounded due to the lack of proof of moral harassment, having only been found a case of merit, recognizing the damage caused by moral harassment in the Municipality of Cabedelo/PB, and it can be said that public servants in the municipal executive branch of Paraíba file fewer lawsuits resulting from moral harassment in relation to workers in the private sector, due to the difficulty of proof of the damage suffered and the lack of reception and protection for the victim within the Public Administration.

Keywords: moral harassment; public service; violation of dignity; woman.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AM	Assédio Moral
TMC	Transtornos mentais comuns
TJPB	Tribunal de Justiça da Paraíba
TRT13	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO	14
2.1	Conceito e evolução	17
2.2	Como pode ser identificado?	19
2.3	Conceituação de agentes públicos	23
2.4	Legislação aplicável	25
3	CONSEQUÊNCIAS DANOSAS NA VIDA DAS VÍTIMAS	29
3.1	As possíveis causas	31
3.2	A suscetibilidade do gênero feminino	33
3.3	Proteção à vítima	36
4	ENFRENTAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL EM RELAÇÃO À TEMÁTICA	39
4.1	Análise das decisões apreciadas pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, entre janeiro de 2019 e janeiro de 2024	40
4.2	Quantificação e categorização dos julgados	44
4.2.1	<i>Decisões favoráveis à vítima</i>	45
4.2.2	<i>Decisões desfavoráveis à vítima</i>	46
4.3	Comparação numérica em relação à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), entre janeiro de 2019 e janeiro de 2024	46
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	52
6	CONCLUSÃO	54
	REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa aborda o seguinte título: “**ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO DE JOÃO PESSOA - PARAÍBA**: análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024.” O assédio moral contra a mulher no ambiente laboral é um fenômeno social, de repercussão mundial, que tem causado preocupação, ante o aumento de casos constatados pelos órgãos competentes, na Paraíba e no Brasil, em virtude da sua nocividade para dignidade da pessoa humana e institucional do Estado, assim como para toda a sociedade que também sofre os seus efeitos, direta ou indiretamente.

O tema foi delimitado, de forma temporal e geográfica, sob a perspectiva de gênero da pessoa assediada, com o propósito de analisar o posicionamento jurisprudencial prevalecente no Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024, com relação às ações de indenização decorrentes de assédio moral, ajuizadas por servidoras públicas do poder executivo municipal, diante do cenário de aumento de denúncias noticiado pela imprensa do Brasil e da Paraíba, em 2023, a partir de dados de órgãos oficiais da seara trabalhista.

Sua problematização consiste em responder ao seguinte questionamento: o aumento de denúncias de assédio moral verificado em 2023, na seara trabalhista, reflete-se no serviço público executivo municipal em relação à mulher, com base numa análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024?

Para tanto, levantou-se a seguinte hipótese (possível resposta): as servidoras públicas do poder executivo municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes da prática de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, devido à dificuldade de comprovação do dano sofrido e à falta de acolhimento e proteção à vítima no âmbito da Administração Pública.

O objetivo geral desta investigação é analisar o assédio moral contra a mulher no serviço público executivo de João Pessoa - Paraíba, a partir dos seguintes objetivos específicos:

- Explicar como o assédio moral acontece no setor público;

- Relacionar as consequências danosas na vida das vítimas;
- Avaliar as dificuldades de comprovação, com base na quantificação e categorização de decisões judiciais dessa natureza na jurisprudência local.

Trata-se de um tema relevante porque esse fenômeno social causa inquietação e indignação nas vítimas e envolve toda a sociedade, em virtude dos graves malefícios que pode trazer à vítima e ao ambiente laboral, o qual tem afetado com frequência o gênero feminino, conforme se observa de recente veiculação na mídia do caso de uma escritã da Polícia Civil de Minas Gerais que vinha sofrendo assédio moral e foi encontrada morta na casa dos seus pais, cujas investigações sobre esse caso apontam para um possível suicídio, provavelmente em razão do abalo psicológico daquela servidora pública.

Essa pesquisa foi motivada pela notícia publicada no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba acerca desse aumento de judicializações de casos envolvendo mulheres, como um sinal de alerta e preocupação na sociedade, haja vista as graves consequências que esse fenômeno pode acarretar.

Além de ser algo que as vítimas sentem medo de denunciar e preferem, muitas vezes, calar-se devido à necessidade de manter-se trabalhando diante de um cenário econômico desfavorável, tornando-se, assim, reféns daquela situação.

Um problema considerado sério e delicado, antigo e muito recorrente, que acontece de forma sutil e é difícil de ser comprovado, que tem causado o adoecimento de muitas servidoras públicas e precisa ser efetivamente combatido.

Com relação à METODOLOGIA, foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, aquele que é realizado com base na formulação de uma ou mais hipóteses, que poderá(ão) vir a ser(serem) confirmada(as) ou refutada(as), quando de sua conclusão.

No que se refere ao método de procedimento, foi feita uma pesquisa bibliográfica, exploratória, comparativa, qualitativa e documental (indireta), com base em fontes secundárias, focalizada numa revisão da literatura correspondente, artigos científicos, análise da legislação pertinente, notícias veiculadas na imprensa, artigos colhidos na internet, artigos de jornais e revistas, cartilhas institucionais sobre o tema e julgados do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – TRT13.

As informações encontradas serviram para nortear a investigação e verificar se a hipótese levantada acerca da questão se sustentava em relação à problematização mencionada.

É importante destacar que o estudo realizado tem a finalidade de contribuir com o enfrentamento e combate do assédio moral contra a mulher, especialmente no âmbito do Poder Executivo Municipal, prática tão nociva à saúde do ser humano, independente do gênero, a qual se reflete, fortemente, no campo pessoal.

Em busca de uma possível resposta para o problema ora investigado, analisou-se os posicionamentos doutrinários acerca da temática e as ocorrências jurisprudenciais na Justiça Estadual e Justiça Trabalhista do Estado da Paraíba, comparando-as, numericamente, no aludido período, a fim de verificar se o aumento no número de casos de assédio moral, na seara trabalhista, reflete-se na esfera pública municipal.

Para tanto, fez-se uma pesquisa no *site* do Tribunal de Justiça da Paraíba <<https://pje-jurisprudencia.tjpb.jus.br/>>, na aba “Banco de Jurisprudência - Pje”, inserindo no filtro os seguintes termos ou palavras-chaves: “assédio moral” e “servidora pública” e “município”, marcando a opção “ementa” para localizar as decisões que tratavam sobre o assunto e adicionando no campo “data” o período compreendido entre 1º/01/2019 e 1º/01/2024, a fim de quantificá-las e categorizá-las.

Na sequência, realizou-se o mesmo procedimento no *site* do TRT da 13ª Região <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>>, marcando a opção “Jurisprudência do TRT”, inserindo no filtro os termos: “assédio moral” e “empregada”, na opção “ementa”, estabelecendo o mesmo período, a fim de comparar o número de ocorrências em relação aos dados encontrados na Justiça Estadual e subsidiar a presente investigação na busca por uma resposta para a problematização do tema abordado.

No primeiro capítulo, fez-se um apanhado de informações no sentido de explicar que o assédio moral também acontece no setor público, embora seja mais evidente no setor privado. Em seguida, discorreu-se sobre a conceituação e a evolução histórica do tema, detalhando como esse tipo de prática acontece no serviço público. Depois, para um melhor entendimento sobre os sujeitos envolvidos, foi necessário conceituar os agentes públicos e fazer uma análise da legislação aplicável em âmbito municipal.

No segundo capítulo, apontou-se as consequências danosas na vida das vítimas, as possíveis causas dessa problemática, explicando o porquê de haver uma maior susceptibilidade de o gênero feminino sofrer assédio moral e, depois, fez-se uma explanação sobre a necessidade da adoção de medidas de proteção à vítima.

No terceiro capítulo, foi realizada uma análise da jurisprudência local, na Justiça Comum e Trabalhista, com a intenção de descobrir, com base nos números de ocorrências sobre a temática, numa perspectiva de gênero, durante um período preestabelecido, como o Poder Judiciário enfrenta a questão e se o aumento das denúncias de assédio moral, noticiado nos últimos anos, reflete-se no setor público, por meio da quantidade de ações ajuizadas pelas servidoras públicas municipais do Poder Executivo da Paraíba.

Para tanto, nesse ponto específico, foi feito um trabalho comparativo a partir da quantificação e da categorização de algumas decisões encontradas na pesquisa, que trouxeram esclarecimentos importantes e servirão para incentivar investigações futuras mais aprofundadas nesse sentido.

2 ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO

O assédio moral no ambiente laboral pode acontecer tanto no setor privado quanto no público, sendo mais recorrente naquele, como apontam as notícias acerca do assunto e os autores ora consultados, os quais informam se tratar de uma prática que sempre esteve presente no mundo do trabalho, como constata Hirigoyen (2023, p. 66) ao afirmar que se trata de “uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho”.

De acordo com Deleito (2022), sua ocorrência se dá porque sempre existiu um abismo entre a noção de direitos inerentes à humanidade e a prática de valorizar o ser humano a partir da sua utilidade socioeconômica, assim como entre o ideal de fraternidade e a realidade que prioriza o êxito individual. E só pode existir numa sociedade que venera o sucesso individual ou corporativo, sem considerar limite ético ou moral, pressupondo, assim, ambientes extremamente individualistas e competitivos pelo êxito de manter o emprego, o que se insere num contexto social de cinismo, utilitarismo e amoralidade, de modo que o agressor acha sua conduta normal e a vítima, por razões pessoais, aceita esse tipo de tratamento.

Percebe-se que a autora demonstra uma preocupação com essa visão distorcida da sociedade em relação ao êxito individual ou corporativo, pois é algo que repercute negativamente nos ambientes de trabalho, soando como uma espécie de naturalização dessa prática nociva e degradante.

Embora a competitividade mencionada seja mais evidente no setor privado, é também vista como um problema no setor público, haja vista o quadro de pessoal ser composto por vários tipos de servidores, aqueles que possuem vínculo efetivo e são detentores de estabilidade (os concursados), que podem exercer cargos de chefia, assim como aqueles que possuem vínculo temporário, que podem ocupar cargos comissionados, e aqueles inseridos em outras situações, a exemplo de pessoal cedido por outros órgãos governamentais, tornando-se, portanto, num ambiente, igualmente, propício à ocorrência de assédio moral.

Nesse sentido, posicionam-se os autores, abaixo descritos, em relação ao número e à diversidade de profissionais existentes nas organizações públicas, considerando as normas de movimentação de pessoal como um dos fatores importantes desse processo na esfera pública:

Nessa área, que congrega um imenso contingente de profissionais, um dos fatores essenciais no processo de assédio moral são as normas de movimentação de pessoal. Referimo-nos principalmente às organizações públicas, entidades que admitem seus colaboradores por meio de concurso que lhes dá o direito à estabilidade no emprego.

Nelas, conforme mencionado anteriormente, os critérios de indicação de cargos de maior autoridade (aqui denominados chefias), além do mérito profissional, incluem como importante variável a proximidade com os detentores de cargos eletivos, os quais privilegiam, para essas posições, elementos de sua confiança. Surgem, pois, descompassos entre os processos de admissão dos colaboradores e os procedimentos institucionalizados de nomeação das chefias, gerando naturais conflitos de interesses e personalidades, muitas vezes representados pela distância entre a busca do bem público por uns e a defesa de interesses político-partidários por outros. Observe-se que as chefias sabem-se transitórias, enquanto os colaboradores percebem-se “permanentes”, o que dispensa maiores comentários. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015, p. 114)

Observa-se que esse tipo de acontecimento é muito comum nos órgãos públicos municipais e essa questão do conflito de interesses e personalidade, envolvendo influência política, inevitavelmente, contribui para um ambiente menos amistoso e mais vulnerável a condutas desrespeitosas, que podem vir a se configurarem como assédio moral, como será visto mais adiante.

Segundo Hirigoyen (2023), numa competição causada pela rivalidade, em que cada indivíduo tem a mesma oportunidade, a luta pelo poder é legítima entre eles. O problema surge quando certas lutas são desiguais, o que acontece quando um superior hierárquico ou algum indivíduo submete o outro a uma posição de impotência, sem chance de defesa, para depois agredi-lo impunemente. Ela aponta o abuso de poder como o ponto de partida para o assédio no ambiente de trabalho.

Esse tipo de conduta não se coaduna com os princípios constitucionais que norteiam a Administração Pública, e quando ocorre, tem uma repercussão muito maior, pois atinge não só a dignidade de quem é assediado, mas também lesiona a dignidade institucional do Estado, como bem explicam os seguintes autores:

Os âmbitos de incidência principiológica e normativa trazem consigo aplicações cabíveis, tanto para o assédio moral cometido no âmbito privado como no âmbito do serviço público. Todavia, o que distingue a prática nos distintos contextos é o fato de o assédio moral na administração pública, do ponto de vista da Teoria do Estado, também configurar uma lesão à dignidade institucional do Estado, o qual deve ser o primeiro executor dos mandamentos constitucionais. (Brochado; Porto, 2023, p. 211)

Logo, esse ponto de vista, baseado na Teoria do Estado, é importante para diferenciar a prática do assédio moral no âmbito público do privado e se ter uma real

noção da gravidade desse problema social, reforçando a necessidade de se combater esse tipo de ocorrência nos órgãos públicos, pois, segundo os autores citados, o Estado deve ser o primeiro a executar as normas e princípios emanados da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, esculpidos no seu art. 37, *caput*, *in verbis*:

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: [...] (Brasil, 1988, grifo nosso).

Ainda de acordo com os autores citados, além de ofender a dignidade da pessoa humana e institucional do Estado, como foi pontuado, “[...] o ato de assédio moral se configura como uma lesão à moralidade, um dos princípios regentes da administração pública, constante do *caput* do art. 37 da CR/88.” (Brochado; Porto, 2023, p. 213).

Neste ponto, é importante destacar que Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p. 114) relatam em sua obra que essa realidade piora quando ocorre o “empréstimo de pessoal”, uma prática comum em todas as esferas governamentais (federal, estadual e municipal), nos 03 (três) poderes (executivo, legislativo e judiciário) em decorrência da necessidade de suprir o quadro de pessoal, devido ao orçamento reduzido e à inexistência de concursos públicos, porque as competências de um grande número de servidores desaparecem na medida em que se afastam dos “objetivos de prestação de serviços que seriam sua razão de ser na atividade”.

Reforçando essa triste constatação, Ferraz (2014, p. 21) afirma que esse tipo de comportamento perverso no serviço público, fundado na humilhação repetitiva e prolongada da vítima, tornou-se algo quase natural em todas as esferas de governo, federal, estadual e municipal, e, às vezes, passa despercebido pela “sutileza e delicadeza de ser anônimo”, embora seja carregado de **abuso de poder e autoritarismo**.

É nesse contexto de banalização desse fenômeno social que o tema será abordado no presente estudo, atendo-se, no entanto, ao âmbito do Poder Executivo Municipal, pois percebe-se que é algo que está enraizado na sociedade e precisa ser combatido continuamente, a fim de que os direitos fundamentais, garantidos na Carta Magna, possam ser respeitados.

Afinal, como bem lembra Ferraz (2014, p. 22), a própria Constituição Federal/88, define como fundamentos da República, em seu art. 1º, incisos III e IV, a **dignidade da pessoa humana** e os **valores sociais**, e em seu art. 170, o **primado do trabalho**, como base, e o **bem-estar e a justiça sociais**, como objetivo da ordem social.

Seguindo esse entendimento, é assim que o serviço público deve funcionar, observando tais valores e princípios, para estar alinhado com os fundamentos constitucionais e os direitos humanos inerentes a todos os trabalhadores, estando eles inseridos no seguimento público ou privado, pois como destaca Hirigoyen (2023, p. 82) em sua obra, que se destaca por se manter tão atual, mesmo tendo sido lançada em 1998: “Uma mão de obra feliz é muito mais produtiva”.

2.1 Conceito e evolução

Inicialmente, esclarece-se que o conceito de ASSÉDIO MORAL, analisado nesta seção, será restrito ao ambiente laboral, pois é um termo amplo que pode ser estudado sob outros aspectos das relações sociais.

Tal expressão se encontra intimamente ligada à questão do desrespeito à dignidade da pessoa humana, direito fundamental que garante a vida, a integridade física, moral e outros direitos do trabalhador, preceitos estes que devem ser respeitados e preservados para que o local de trabalho seja um ambiente sadio e harmônico, sendo um grande desafio concretizá-los, de acordo com Pamplona Filho e Santos (2020, p. 47).

Para um melhor entendimento, tais autores, com base em outras contribuições doutrinárias e acadêmicas, propõem a seguinte conceituação:

assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar. (Pamplona Filho; Santos, 2020, p. 50)

Dessa definição, pode-se perceber que é um fenômeno que envolve várias áreas do conhecimento, ou seja, trata-se de um tema multidisciplinar, que afeta, negativamente, o ser humano em vários aspectos da sua vida, podendo ter consequências graves, como será demonstrado, de forma isolada, mais adiante.

Esse tipo de assédio moral também pode ser conceituado da seguinte forma, na visão de outros doutrinadores:

O assédio moral consiste na prática de atos, por parte do empregador, que visam à exclusão do empregado de sua atividade profissional, atacando, injustificadamente, o seu rendimento pessoal e profissional, mediante rumores e ridicularizações; abuso do poder mediante atitudes de menosprezo e controle desmedido do desempenho do empregado. (Figueiredo L.; Figueiredo R., 2020, p. 417).

Dessa forma, é uma conduta que tem a finalidade de prejudicar o trabalhador, sendo considerada abusiva e desumana, pois os ataques injustos ao seu rendimento pessoal e profissional causam dor e sofrimento, fazendo com que se sinta tão desconfortável a ponto de querer fugir daquele ambiente maléfico que desrespeita a sua dignidade.

Nesse sentido, enfatizando os aspectos dessa conceituação, de forma mais abrangente, é assim definido pelo autor abaixo:

O assédio moral, também chamado de terrorismo psicológico, mobbing, bullying ou harcèlement moral, pode ser definido como “a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização”⁹⁷⁹. (Gonçalves, 2023, p. 180)

No que tange à evolução dos estudos sobre a temática assédio moral, os doutrinadores Pamplona e Santos (2020, p. 47), explicam que é uma situação que remonta os primórdios da sociedade, estando enraizada no mundo do trabalho e que só a partir da década de 1980 passou a ser pesquisado por profissionais de diversas áreas, a exemplo de juristas, médicos, psicólogos etc.

Contudo, eles pontuam, ainda, que o tema já era estudado na área da Biologia, desde a década de 1970 e, desde então, traz em sua essência o significado de intimidação, perseguição, ataque, maltrato etc., tendo as investigações se iniciado, na seara laboral, só em 1984, no sentido de entender as consequências dessa prática na esfera neuropsíquica das pessoas expostas a humilhações nesse ambiente.

Os mesmos autores, Pamplona e Santos (2020, p. 47) informam que, no Brasil, o debate sobre o tema só passou a ganhar notoriedade em 2000, com a tradução da obra da psiquiatra francesa, Marie-France Hirigoyen, intitulada: Assédio

Moral: a violência perversa no cotidiano, debatendo a questão a partir de casos reais, e com a dissertação de mestrado, na área de psicologia social, defendida pela médica, Margarida Barreto, tendo se tornado um marco no processo de conscientização com a fundação, em 2001, do sítio eletrônico: assediomoral.org.br.

Desde então, as investigações sobre o assunto têm se tornado cada vez mais frequentes, dada a relevância e impacto desse fenômeno na vida das pessoas e da sociedade, sendo essas duas profissionais, da área da medicina, muito citadas nos estudos encontrados sobre a temática.

2.2 Como pode ser identificado?

Como ficou evidenciado pelo posicionamento dos autores mencionados até o momento, o assédio moral também acontece no setor público e é preciso ter um olhar atento para identificá-lo, considerando o fato de que, muitas vezes, ocorre de forma tão sutil que até a própria vítima pode demorar a perceber que está sendo assediada, como explica a psiquiatra, que é uma autoridade no assunto:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas ofendidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. (Hirigoyen, 2023, p. 66).

É por essa razão que a vítima não entende o que está acontecendo num primeiro momento. Ela vai relevando situações sutis de constrangimento, que, com o passar do tempo, vão se tornando mais evidentes com a continuidade dos ataques, como descreve a autora.

Muitas vezes, diante da escassez de emprego, as pessoas precisam se manter naquele trabalho e acabam aceitando se submeter a situações como essa, especialmente no setor público, quando se trata de cargos comissionados, vínculos temporários, que são preenchidos pelo critério de indicação política, como se depreende da citação abaixo:

Assim como na iniciativa privada, os trabalhadores do setor público buscam sempre melhorias nas condições de trabalho, contudo, em ambos, há casos de má gestão, onde o superior hierárquico muitas vezes busca meios para impor seu poder. No setor público há o chamado “apadrinhamento”, termo utilizado para cargos comissionados e de confiança, na qual o político indica

um “amigo ou conhecido” para o exercício da função. (Gomes; Bittencourt, 2023, p. 11)

E, muitas vezes, esses assediadores(as) são acobertados(as) por esse “apadrinhamento”, que inibe a vítima de reagir por não se achar nas mesmas condições, considerando-se desfavorecida naquela relação que envolve uma influência política, uma relação de poder, um campo nada favorável ao Princípio da Impessoalidade.

No entanto, é importante destacar que, de acordo com o estudo das autoras a seguir descritas, que coincidem com dados encontrados por Hirigoyen, o servidor estável (concurado) também está suscetível e, no caso deles, o sofrimento pode ser ainda maior porque perdura por muito tempo, justamente, em razão da estabilidade que o faz se prender ainda mais àquele vínculo:

No transcorrer da pesquisa constatamos que o fenômeno é muito mais intenso se compararmos aos registrados em outros estudos, pois o assédio ocorre diariamente, várias vezes por semana, por um longo período e acima de três anos, o que torna essa violência muito mais cruel, expondo a vítima a um sofrimento prolongado, que perdura diante da conivência das chefias omissas ou incapazes de inibir esse fenômeno. O tempo de assédio difere do observado em organizações privadas, que dura em média de um a um ano e meio e acaba com a demissão do empregado. **Na organização pública, se torna muito mais difícil o agressor se livrar de sua vítima, devido à estabilidade adquirida após estágio probatório.** Esses dados coincidem com os encontrados por Hirigoyen (2009) ao afirmar que no serviço público o assédio é mais cruel devido ao longo período de sofrimento a que é submetida a vítima. (Arenas; Piccinini, 2019, p. 82-83, grifo nosso).

De acordo com a doutrina, esse tipo de violação aos direitos dos trabalhadores, no serviço público, pode se apresentar de forma **horizontal**, quando envolve servidores da mesma hierarquia) e **vertical** (quando envolve o superior hierárquico e servidor subordinado, podendo ser praticado de maneira descendente, daquele contra este, ou ascendente, deste contra àquele), e acometer um ou vários servidores.

Nesse sentido, explica o autor abaixo, dando ênfase à questão da repetição sistemática e duradoura dos constrangimentos que caracterizam essa prática:

Dano moral no ambiente de trabalho consiste numa violência à vítima, de ordem moral e psicológica, decorrente de comportamentos comissivos ou omissivos por parte do agressor e pode ser horizontal (entre colegas de igual hierarquia) ou vertical (do superior ao subordinado e vice-versa), individual ou coletivamente sentida. Para sua configuração definem-se alguns critérios, notadamente a repetição sistemática, duradoura e específica de atos que

coloquem a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente⁹⁸⁰. (Gonçalves, 2023 p. 180).

Assim também se coloca, Hirigoyen (2023) ao discorrer sobre “quem agride quem?” Ela pontua que pode acontecer de um colega agredir outro colega, um superior ser agredido por outros colegas ou um subordinado ser agredido por um superior e exemplifica:

a) no primeiro caso, refere-se a categorias, geralmente reservadas aos homens, quando chega uma mulher, não é fácil fazer-se respeitar, em razão da dificuldade que alguns grupos têm de conviver com a diferença;

b) no segundo, que afirma ser mais raro, refere-se à situação de quando chega uma pessoa de fora do grupo que tem um estilo de trabalhar diferente e não faz o menor esforço para se adaptar ou se impor no ambiente, ou ainda, quando um antigo colega é promovido sem que o grupo seja consultado previamente, situações que podem gerar insatisfação no ambiente e levar os subordinados a boicotarem o seu trabalho;

c) no terceiro, que informa ser muito frequente, é quando um o indivíduo que vai comandar os subordinados transmite a mensagem de que os assalariados têm que aceitar tudo para manter-se no emprego, quando permite-se que a pessoa trate seus subordinados de forma desrespeitosa, por conveniência ou indiferença.

Neste último caso, é oportuno trazer uma situação comentada por outros autores, ilustrando bem como pode acontecer, a pretexto de se estar implementando melhorias no ambiente laboral, onde o assédio pode ocorrer naturalmente, pois as chefias estão imbuídas de um propósito positivo, o que é ainda mais preocupante:

Chefias exemplares, empenhadas na melhoria da produtividade, valem-se dos mais exóticos mecanismos para forçar esses profissionais a requerer aposentadoria ou a transferir-se para outros organismos, empregando o conhecido jargão do serviço público, “com vaga e tudo”. O drama encontra-se no “tudo”. O assédio moral espia, sorrateiro, esse jogo de interesses. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015, p. 114)

Mas, conforme Pamplona e Gunça (2020, p. 64) ainda existe a figura do **assédio moral misto**, quando ocorre de forma vertical e horizontal, ao mesmo tempo, ou seja, a vítima sofre a violência por parte do superior hierárquico e dos colegas da mesma hierarquia, situação que envolve 03 (três) sujeitos: o **assediador vertical**, o **assediador horizontal** e a **vítima** para sua configuração.

Para ilustrar como pode acontecer, é oportuno citar esse importante trecho de trabalho monográfico sobre o tema, enumerando várias possibilidades de apresentação do assédio moral no serviço público:

Traz-se, ainda por oportuno, alguns exemplos que não podem ser esquecidos: a) a designação reiterada forçosamente de funções distintas das legalmente atribuíveis ao subordinado; b) o esvaziamento de tarefas do servidor, deixando-o ocioso; c) a não convocação do agente público para participar de reuniões afetas às suas atribuições ou para a qual todos os demais subordinados tenham sido convocados; d) deixar o subordinado aguardando por horas na sala de espera, após ter sido convocado para reunião; e) a atribuição de apelidos pejorativos ao subordinado, a exemplo de lhe chamar de 'lento', 'lentíssimo', 'célere', 'rapidinho', 'atento', etc.; f) o uso de expressões pejorativas para se referir ao subordinado ou ao colega; g) o cancelamento ou a suspensão de férias, sem concreta razão de serviço; h) a instauração de processos disciplinares ou sindicâncias direcionadas à área de atuação do subordinado, sem justa causa; i) a designação de viagens a serviço, a contragosto do servidor, quando existiam outros agentes públicos que desejam substituir o subordinado na missão pública; j) a exigência de metas de produtividade de difícil alcance; k) o reiterado indeferimento de requerimentos de sabido direito do subordinado; l) ou ainda (além repartição) realizar, em ambiente externo à repartição, confraternização de servidores do setor sob seu comando e não convidar um dos subordinados, com o intuito de humilhá-lo e diminuí-lo perante os demais. Tais condutas são conhecidas no ambiente administrativo pelas expressões "deixar no corredor", "dar um chá de cadeira", "dar um gelo" etc. (Dezan, 2013 *apud* Alcântara, 2017, p. 42).

Desse modo, diante dessas várias possibilidades que podem configurar essa prática desumana, tanto os servidores quanto a gestão pública precisam ter um olhar atento à forma sutil e "insidiosa" como o assédio moral se instala no ambiente, porque ele se configura com a recorrência dessas atitudes desrespeitosas, constrangedoras e humilhantes.

2.3 Conceituação de Agentes Públicos

Para uma melhor compreensão das pessoas envolvidas numa situação de assédio no serviço público, é importante definir, de forma mais detalhada quem são os agentes públicos, especificamente em relação ao exercício da função administrativa, no âmbito do Poder Executivo Municipal, para definir as figuras do assediador e do assediado, atendo-se mais às modalidades de assédio interpessoal e organizacional.

Para Di Pietro (2023, p. 711), o termo **agente público** passou a ser utilizado pelos doutrinadores brasileiros em sentido mais amplo para abarcar todas as pessoas físicas que exercem função pública, com ou sem vínculo empregatício, definindo-o como sendo “toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta”.

Ainda de acordo com a autora, consideradas as alterações implementadas pela Emenda Constitucional n.º 18/98, o termo se subdivide em 04 (quatro) categorias, quais sejam: agentes políticos, servidores públicos, militares e particulares em colaboração com o Poder Público, e todas são passíveis da responsabilização objetiva do Estado, ao qual caberá ação regressiva contra o agente público que tenha provocado o dano com dolo ou culpa, nos termos do art. 37, § 6º da Constituição Federal.

Da mesma forma, posiciona-se esse outro renomado doutrinador Carvalho Filho:

A expressão agentes públicos tem sentido amplo. Significa o conjunto de pessoas que, a qualquer título, exercem uma função pública como prepostos do Estado. Essa função, é mister que se diga, pode ser remunerada ou gratuita, definitiva ou transitória, política ou jurídica. O que é certo é que, quando atuam no mundo jurídico, tais agentes estão de alguma forma vinculados ao Poder Público. (Filho, J. 2023, p. 495)

Contudo, o foco do presente estudo se encontra na categoria dos servidores públicos, que, em alguns pontos da análise, pode envolver a categoria dos agentes políticos, assim definidos pela mencionada autora:

São, portanto, agentes políticos, no direito brasileiro, porque exercem típicas atividades de governo e exercem mandato, para o qual são eleitos, apenas os Chefes dos Poderes Executivos federal, estadual e municipal, os Ministros e Secretários de Estado, além de Senadores, Deputados e Vereadores. A

forma de investidura é a eleição, salvo para Ministros e Secretários, que são de livre escolha do Chefe do Executivo e providos em cargos públicos, mediante nomeação. (Di Pietro, 2023, p. 713).

Logo, os agentes políticos se diferenciam dos servidores públicos, essencialmente, pela sua natureza política, pois o seu exercício resulta de um processo eletivo, como pode se extrair dessa definição.

Já os **servidores públicos** são definidos por Di Pietro (2023, p. 714), em sentido amplo, como “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos.”

Ela os classifica como **servidores estatutários** (ocupantes de cargos públicos, com vínculo estatutário), **empregados públicos** (ocupantes de emprego público, com vínculo celetista) e **servidores temporários** (ocupantes de função pública sem estarem vinculados a cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado, por excepcional interesse público, conforme previsão do art. 37, IX, da CF).

De modo diverso, nas lições de outro doutrinador, o sentido é mais restrito ao considerar o caráter de permanência:

Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica. (Filho, J. 2023, p. 499).

Respeitando esse entendimento, consideradas as razões do autor, entende-se que o conceito adotado por Di Pietro (2023), melhor se encaixa nesse estudo por ser mais amplo e abarcar os servidores temporários, potenciais vítimas de assédio no serviço público.

Com esses esclarecimentos, consegue-se visualizar os sujeitos envolvidos no processo de assédio moral nos órgãos públicos, que se manifesta na pessoa do assediador (agressor) ao desrespeitar os direitos fundamentais do assediado (vítima), podendo envolver qualquer tipo de servidor público apontado pela doutrina: estatutário, celetista ou temporário no ambiente de trabalho.

Neste caso, nesses ambientes é mais comum a prática do assédio moral vertical descendente, quando a agressão vem de cima para baixo, ou seja, do superior hierárquico em relação ao subordinado, como constata Hirigoyen (2023, p. 75) em seu estudo: “[...] é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos

assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego.” Embora as outras formas de assédio também possam se apresentar nesses locais.

Isso evidencia que esse tipo de violência é mais frequente em virtude do **abuso de poder** e do **autoritarismo**, já pontuados por alguns autores neste trabalho, considerados naturais na ótica de quem os pratica, muitas vezes, sob o argumento de estarem exercendo a sua “liderança” para o bom andamento dos trabalhos.

2.4 Legislação aplicável

Infelizmente, de acordo com o professor e advogado Renato Ferraz (Conjur, 2023) o assédio moral, diferentemente do assédio sexual, ainda não é considerado crime, apesar de ser uma violação contra a dignidade humana que salta aos olhos e de ambos serem espécies do gênero assédio, só o assédio de natureza sexual é tipificado no art. 216 – A, defendendo que a criminalização dessa conduta perversa seria um caminho pedagógico para diminuir os tristes casos.

Em sede de Administração Pública, a matéria é tratada como ato de improbidade administrativa com se extrai do posicionamento a seguir, do autor Theodoro Júnior (2016), embasado na jurisprudência do STJ:

A nosso ver, a orientação firmada pelo STJ ao exigir o dolo do agente público para configuração do assédio moral, é coerente com sua jurisprudência consolidada na aplicação das sanções previstas na Lei n. 8.429/1992, segundo a qual “o ato de improbidade, na sua caracterização, como regra, exige elemento subjetivo doloso”.²³⁹ Logo, se o assédio moral é tratado, na Administração Pública, como ato de improbidade, deve realmente exigir o dolo do agente como elemento necessário à respectiva configuração. (Theodoro Jr., 2016, p. 177)

Percebe-se que a legislação existente não tem se mostrado suficiente para coibir a ocorrência de atos dessa natureza, pelo que se pode inferir do aumento dos casos de denúncias, com base em dados de órgãos oficiais da seara trabalhista, no ano 2023, no Brasil e na Paraíba, assim noticiados pela imprensa:

Mais de 17 bancários já foram afastados por doença psicológica em João Pessoa e Sindicato lança cartilha contra assédio nesta quinta-feira. (CLICKPB, 2023).

De acordo com essa reportagem, a categoria dos bancários é a mais afetada pelo adoecimento psíquico causado pelo assédio moral, uma vez que tem o maior índice de afastamento, segundo relatório do CEREST – Centro de Referência de Saúde do Trabalhador de João Pessoa.

No âmbito da imprensa nacional, também se constata um aumento dos casos:

Denúncias por assédio moral e sexual dispararam no Brasil em 2023. Quantidade de denúncias de janeiro a julho já é quase igual a de 2022 inteiro; números de assédio sexual mais que dobraram no período. [...] Em 2023, o Ministério Público do Trabalho viu crescer vertiginosamente as denúncias de assédio moral e sexual no Brasil. A entidade recebeu, de janeiro a julho, 8.458 denúncias em todo o país. O número representa quase a mesma quantidade do total de denúncias do ano passado inteiro, de 8.508 denúncias. A maior parte das denúncias é de assédio moral, mas os números de assédio sexual preocupam ainda mais. (G1, 2023)

Com relação ao setor público, essa realidade não chega a ser tão divulgada, o que suscita questionamentos, por se tratarem, igualmente, de trabalhadores, que, diante desse contexto social, não estão imunes à tal violência moral em seus locais de trabalho.

Pergunta-se o porquê de não haver divulgação de dados nesse seguimento e de serem processadas menos ações nesse sentido? Os servidores estariam sofrendo calados por não acreditarem na efetividade da Lei? Ou, no setor público, não há uma proteção adequada à vítima, semelhante à da Justiça Trabalhista? São inúmeros os questionamentos em torno da legislação e de sua aplicação.

O fato é que no Poder Executivo Municipal, a questão é tratada de forma muito genérica, como bem explica a autora abaixo:

Veja que olhar para o assédio no setor público é necessariamente visualizar tal relação jurídica imensamente desigual, uma relação delicada, notadamente por sermos um País com elevados índices de corrupção, já — institucionalizada. A situação é grave porque não há qualquer interesse/esforço de parlamentares na elaboração de leis severas e realmente aptas a pacificar tais tipos de conflito, leis são criadas no modelo — copiou, colou, observou-se que a legislação estadual e municipal acerca da matéria é praticamente idêntica, ou seja, legisla-se com base em situações distantes da realidade vivenciada e do ser em situação, sem que sejam feitos estudos e consultados os principais interessados no tema. (Sohsten, 2015, p. 187)

Com isso, a pesquisadora verifica que não existe uma real preocupação dos parlamentares nesse sentido, em âmbito estadual e municipal, de modo que essa falta de adequação da Lei à realidade dos servidores nos órgãos públicos municipais pode

estar deixando as possíveis vítimas ali existentes cada vez mais vulneráveis a esse tipo de ataque.

Concordando com a opinião dela, entende-se que devem existir estudos locais nesse sentido, mediante consulta aos servidores, para que a legislação alcance sua finalidade.

A título de exemplificação, no município de João Pessoa, capital paraibana, existe a Lei n.º 11.161, de 21 de janeiro de 2009, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração direta e indireta do município de João Pessoa/PB, definindo-o e criando mecanismos proibitivos da sua prática com as respectivas penalidades e dá outras providências, a qual traz a seguinte previsão e elenca um rol de condutas assediadoras:

Art. 1º É proibida a prática de qualquer ato caracterizado como assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta e indireta, autárquica e suas fundações, ficando o seu autor sujeito às penalidades previstas no art. 5º desta lei.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como:

I - marcar tarefas com prazos impossíveis e/ou fora de sua atuação especializada;

II - passar alguém de uma área de responsabilidade técnica para funções triviais;

III - tomar crédito de ideias e projetos de outros;

IV - ignorar ou excluir um funcionário, só se dirigindo a ele através de terceiros;

V - sonegar informações necessárias ao seu desempenho funcional, de forma insistente;

VI - divulgar rumores maliciosos;

VII - criticar com persistência;

VIII - subestimar esforços.

[...]

Art. 7º Todos os órgãos da administração pública municipal, administração direta e indireta, autárquica e fundações ficam obrigados, através de seus representantes legais, a tomar as medidas necessárias para prevenir a prática de assédio moral, conforme definido na presente lei. (João Pessoa, 2009, art. 1º, incisos, I, II, III, VI, V, VI, VII, VIII, art. 7º).

Apesar dessa Lei ter sido instituída na capital há um bom tempo e estabelecer em seu art. 7º que todos os órgãos estejam obrigados a coibir a esse tipo de prática, o que pode ser considerado um avanço, chamam atenção os dados divulgados pelo Ministério Público do Trabalho da Paraíba, no que tange à sua efetividade, haja vista

durante o processo eleitoral de 2022, o mencionado município ter concentrado o maior número de denúncias de assédio eleitoral.

Assim como o fato de o estado da Paraíba ter ficado em 1º lugar no Nordeste e, em 7º do país, com o maior número de denúncias dessa natureza registradas pelo mencionado órgão fiscalizador, conforme informação divulgada pela imprensa local. (G1 Paraíba, 2023).

Embora não se esteja investigando, precisamente, esse tipo de assédio, tratado com mais rigor pela Justiça Eleitoral, como se trata de uma conduta abusiva que fere a dignidade do trabalhador e gera danos à vítima, que se assemelha ao assédio moral por causar constrangimento, julgou-se interessante refletir sobre esse fato por ele evidenciar que, realmente, existe a prática de assédio moral na Administração Pública, só que, muitas vezes, para não se expor e ficar estigmatizada, a vítima prefere não denunciar, o que é compreensível.

Como essas denúncias, geralmente, são feitas de forma sigilosa, anônima, em outra instituição, deduz-se que as vítimas se sintam mais seguras para denunciar as violações sofridas dessa maneira, uma vez que, denunciando no órgão onde trabalha, certamente, teme sofrer as consequências de sua exposição no ambiente de trabalho, assim como o desgaste da revitimização durante o processo de apuração do assédio moral. Tal hipótese sinaliza uma necessidade de criar mecanismos de proteção à vítima nessas circunstâncias.

3 CONSEQUÊNCIAS DANOSAS NA VIDA DAS VÍTIMAS

Para análise desse fenômeno social tão preocupante, faz-se necessário entender como ele pode afetar os servidores públicos em diferentes graus, especialmente as mulheres, a fim de se ter uma exata noção dos seus efeitos nocivos, por vezes devastador, como descrevem os autores consultados.

O assédio moral é tão prejudicial que Hirigoyen (2023) denomina o agressor de “perverso narcisista” e explica que as vítimas ficam tão confusas, a ponto de, mesmo tendo a consciência de estarem sendo injustiçadas, não conseguirem reagir. Imobilização esta que lhes causam tanto estresse que dizem se sentir aliviadas quando o assediador é desmascarado. Além de se sentirem tão inseguras a ponto de questionar-se o porquê de estar passando por aquela situação, chegam a se perguntar se a situação pode ter sido causada por elas mesmas, o que é pior.

A autora mesma explica que o nível de estresse pode variar de pessoa para pessoa, dependendo de sua susceptibilidade, e que os primeiros sinais são caracterizados pelo surgimento de sintomas como: palpitações, sensações de opressão, falta de ar, fadiga, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais e ansiedade, que, a longo prazo, podem se tornar numa perturbação ansiosa generalizada, devido à exposição ao estresse crônico.

Ainda, segundo Hirigoyen (2023), as vítimas passam a conviver com o medo e com o isolamento, por serem mal compreendidas e não se sentirem apoiadas, chegando a duvidar de suas próprias percepções e pensar que podem estar exagerando e, apesar de parecerem psicologicamente ilesas, no decorrer dos anos, podem apresentar distúrbios psicossomáticos e desenvolver condutas de dependência, como o alcoolismo, bulimia etc., pois as agressões e humilhações ficam gravadas na memória, podendo causar insônia e pesadelos ou impressões de se estar prestes a vivenciar a mesma situação.

Como se vê trata-se, realmente de algo devastador!

No mesmo sentido, em relação ao adoecimento das vítimas, posicionam-se os seguintes autores:

A prática do assédio moral em nosso país resulta, em 90% das vezes, no estabelecimento de bloqueio ou de impedimentos ao trabalho, que pode ser de forma direta ou indireta, por alguém que ocupa uma posição hierárquica mais elevada, demonstrando a predominância das ações hierarquizadas, descendentes e verticais. (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 55)

Abordando uma situação mais específica no serviço público municipal, em sua tese de doutorado, ao investigar como as professoras do município de João Pessoa têm vivenciado o assédio moral a que são expostas, a doutora Priscila Morgana Galdino dos Santos (2021), a partir de vários depoimentos coletados em sua pesquisa acerca das consequências em relação à saúde das servidoras, constatou que:

Compreendemos, por meio da escrita deste ponto da Tese, que o adoecimento é uma consequência certa para aqueles que se percebem dentro da experiência do Assédio Moral. Dos sintomas mais leves aos casos mais sérios de adoecimento, o enfrentamento deste mal pela docência, sem o devido amparo, pode trazer consequências gravíssimas sobre seu bem-estar. (Santos, 2021, p. 213).

Percebe-se que as conclusões do referido estudo evidenciam o que foi dito por Hirigoyen (2023) em relação aos sintomas experimentados pelas vítimas de assédio moral. Muitas convivem com essas memórias negativas e se mostram irritadas só em falar no assunto, a exemplo dos seguintes relatos das mulheres que participaram de entrevistas na referida tese de doutorado: “Eu estou falando com você e quando eu lembro dessa situação me irrita! A memória afetiva de quando a gente lembra desse fato eu me irrita! (P17, 2021)”. (Santos, 2021, p. 207).

Outros relatos apontados pela doutora Santos (2021):

Relato da docente P1:

Porque eu fui ficando muito estressada eu tive síndrome de pânico umas duas vezes eu tive um transtorno emocional várias vezes, eu tomava medicamento várias vezes e a partir disso eu passei a ter problemas também físicos problemas inflamatórios... Eu vivia com corpo inflamado saindo como se fosse espinhas... A garganta sempre vivia inflamada, a gastrite sempre inflamada! A parte respiratória a parte digestiva e a parte reprodutora tudo isso foi afetado era uma inflamação só! Eu não tinha ...eu pensava que estava com câncer e quando eu fiz os exames, só davam inflamação e o médico dizia que era de estresse! [...] (Santos, 2021, p. 212)

Relato da docente P2:

Eu desenvolvi um quadro muito alto de ansiedade e fobia assim... Quando ia chegando perto da hora de ir pra escola eu começava ficava nervosa! Coração acelerado... Me dava taquicardia e as pernas tremendo, assim... quando eu me lembro eu dizia: Meu Deus, daqui a pouco eu vou ter que tomar bando pra ir embora... e ficava naquela pilha!” Esse homem ele me adoeceu! Eu comecei a ter episódios de pressão alta que eu nunca tive, eu tive que fazer uma bateria de exames eu fiz até aquele do aparelhinho da pressão. Que você passa 24h00! Até esse exame eu tive que fazer Porque desregulou tudo assim... Né...Psicologicamente e fisiologicamente, falando ... [...] (Santos, 2021, p. 212).

Pode-se afirmar, com base nesses relatos, que as vítimas desse tipo de violência ficam, psicologicamente e fisicamente, sequeladas, pois passam a desenvolver os mais variados problemas de saúde em virtude do trauma vivenciado, o que soa como sinal de alerta para toda a sociedade, pois as pessoas adoecem e esse adoecimento pode se tornar grave, a depender das particularidades de cada ser humano, ainda mais no caso das mulheres que, por fatores hormonais, muitas vezes, apresentam um grau de sensibilidade maior.

Ademais, há estudos que alertam que essas consequências podem ser ainda mais graves, como é o caso do suicídio, cujas taxas são um pouco mais no setor público do que no privado, como alertam os autores abaixo:

Verificou-se ainda que o fenômeno atinge igualmente o setor privado e a administração pública, **mas as taxas de suicídio no setor público aparecem ligeiramente mais elevadas em relação ao setor privado.** (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 30),

Pode-se ilustrar como um caso recente, a morte da jovem policial civil, Rafaella Drummond, de Minas Gerais em que as investigações cogitaram um possível suicídio em decorrência do assédio moral que vinha sofrendo no trabalho. (Metrópolis, 2023)

É uma situação triste e muitos não suportam a dor, que pode variar de pessoa para pessoa como explicou Hirigoyen (2023). Não é fácil dimensionar esse sofrimento!

3.1 As possíveis causas

Em publicação sobre o tema na Internet, são apontados como causadores do assédio moral na Administração Pública os seguintes fatores: a) o abuso do poder diretivo; a busca incessante pelo cumprimento de metas; c) a cultura autoritária; d) o despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; e) a rivalidade no ambiente de trabalho; e f) a inveja. (IFMG, 2023).

Na base desses fatores, como já foi colocado por alguns autores neste estudo, encontram-se o abuso de poder, o autoritarismo e o espírito de competitividade que desperta sentimentos como a inveja, abrindo espaço para a rivalidade, podendo ser

considerado algo complexo, de difícil controle, pois perpassa pelo subjetivismo, dentre outras questões.

Importante estudo científico de Valadão Júnior e Mendonça (2015), acerca das causas dessa conduta nociva no ambiente de trabalho, em citação que faz referência a vários autores especializados no assunto, de envergadura internacional, Piñuel y Zabala e Cantero (2002) et. al., apresenta esse panorama das causas no trecho abaixo transcrito:

Em uma visão mais ampla, Piñuel y Zabala e Cantero (2002) identificaram os motivos causadores das agressões no ambiente de trabalho, os quais são apresentados a seguir: **o ciúme profissional e a inveja em relação às competências do outro; a imaginação do agressor de que a vítima representa uma ameaça profissional; e, em terceiro lugar, as causas são relacionadas às diferenças (cultura, educação, orientação sexual etc.). Além dos fatores individuais, fatores organizacionais que favorecem o AM** foram mencionados por Piñuel y Zabala e Cantero (2002), como, **por exemplo, um ambiente de trabalho que estimula a competição exacerbada**, sendo também os **estilos autoritários de liderança citados em outras pesquisas** (EINARSEN, 1999; SALIN, 2003a; AYOKO e CALLAN, 2010). Salin (2003a) estrutura a prática do assédio como resultado da interação entre três grupos, ou, pelo menos, dois deles. **As causas do AM, portanto, não podem ser atribuídas de forma unidirecional, sendo necessário abranger diversas óticas, de maneira sistêmica, bem como considerar três níveis de análise inter-relacionados, a saber: individual, organizacional e social** (LEYMANN, 1996a; FREITAS, 2007a; BRADASCHIA, 2007). Isso, porque culpar a vítima, ou apenas o agressor como se esse fosse uma “maçã podre”, acaba por simplesmente banalizar o assunto (Duffy, 2009, p. 246). (*apud* Valadão Júnior, V. M.; Mendonça, J.M.B., 2015, p. 23-39, grifo nosso).

Verifica-se que vários são os fatores que concorrem para a prática do assédio moral, os quais, de acordo os entendimentos destacados na citação acima, envolvem uma análise de cunho individual, organizacional e social, sendo as características predominantes no ambiente determinantes para a ocorrência desse problema tão sério que aflige os trabalhadores e traz consequências para toda sociedade.

Nesse sentido, reforça Hirigoyen (2023, p. 103), que o assédio “[...] não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional”, ou seja, algo que pode ser entendido no serviço público como permissivismo institucional, de modo que não se pode naturalizá-lo em nossa sociedade. Ela reforça que cabe aos dirigentes, executivos e coordenadores, aqueles que detêm o poder de decisão, recusar essa prática e zelar para que o ser humano seja respeitado em todos os escalões.

Hirigoyen (2023, p. 199), alerta que: “O assédio moral tem um tal poder de nocividade que é difícil de contê-lo”, no sentido de que se instala no ambiente quando se ultrapassam os limites de civilidade e respeito, e que, se os indivíduos e as empresas (no caso do presente estudo, os representantes dos órgãos públicos) não observarem tais limites, será necessário endurecer a legislação para coibir tais atos, como o se fez no caso do assédio de natureza sexual.

Sobre as suas possíveis causas, é oportuno mencionar o posicionamento da autora seguinte, refletindo sobre uma citação de Fiorelli e Júnior (2007, p. 107), em sua dissertação de Mestrado:

O autor nos faz refletir que o assédio pode resultar, inclusive, de boas intenções, não quanto ao servidor, mas quanto ao próprio serviço público, as exigências são tantas que muitos gestores, os compromissados, ficam assoberbados e, não por perversidade, mas por desespero, agonia ou estresse acabam por transferir seus dissabores para os subordinados. Não queremos com isso justificar práticas ilícitas, que devem ser combatidas, mas reconhecer que em alguns casos é possível que o assédio ocorra como fruto de situações geradas pela própria demanda de serviço. (Sohsten, 2015, p. 86-87, grifo nosso).

Dessa forma, evidencia-se que as causas do assédio moral também podem ser um reflexo da postura adotada pelos próprios gestores públicos que, no intento de demonstrar eficiência no atendimento dos serviços demandados, geram um ambiente de estresse propício a desentendimentos que acabam desaguando no subordinado, pois, afirma Hirigoyen (2023, p. 102) que “o assédio sempre é resultante de um conflito”, que, segundo ela, pode ser oriundo do caráter das pessoas envolvidas ou da própria estrutura organizacional nela existente.

O fato é que nada justifica esse tipo de conduta e que para se alcançar êxito na luta contra esse mal, faz-se premente, por parte dos gestores públicos, a adoção de medidas que combatam as suas causas.

3.2 A suscetibilidade do gênero feminino

Sabe-se que a mulher, historicamente, em virtude da cultura machista que ainda existe na sociedade, encontra-se numa posição de maior vulnerabilidade em relação ao gênero masculino, como se pode verificar de estudo realizado pelo precursor nos estudos sobre o fenômeno do assédio moral, Heinz Leymann, um alemão, doutor em psicologia do trabalho, que se dedicou à pesquisa sobre ambiente

de trabalho e saúde, na Universidade de Estocolmo, na Suécia. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

De acordo com os autores acima citados, os resultados das pesquisas realizadas por esse respeitável psicólogo, em 1993, já apresentavam dados desfavoráveis à classe feminina em relação à ocorrência de assédio moral na perspectiva mundial, como se pode verificar do trecho abaixo citado:

Em seu livro, Leymann traz resultados de várias pesquisas, entre elas uma realizada com 2.500 suecos, em que encontrou que, entre os assediados, 55% eram vítimas do sexo feminino e 45% do sexo masculino. Os homens são agredidos em 76% dos casos por outros homens, enquanto as mulheres são agredidas por outras mulheres (40%), por homens (30%), por ambos os sexos (30%), o que demonstra nuances e distinções do processo quanto ao gênero da vítima. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015, p. 20).

Tal situação se repete em pesquisas mais atuais, como se constata de informação noticiada pela Justiça do Trabalho de Minas Gerais, em 2019, com o título: **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres**, o que chega a ser impactante em pleno Século XXI. (Justiça do Trabalho - TRT da 3ª Região (MG), 2019).

Essa constatação se deu com base nos dados do relatório publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, em 2018, resultante do estudo intitulado como “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, que foi apresentado durante palestra, no edifício sede daquele Tribunal, acerca do “Assédio moral e seus efeitos na saúde do trabalhador”, ministrada por uma médica do trabalho do TRT-MG, Ciwannyr Machado Assumpção, que apresentou a problemática no Colóquio: O feminino contemporâneo e seus desafios, e enfatizou que:

[...] os danos causados à saúde do indivíduo afetado são segmentados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como psicopatológicos (ansiedade), psicossomáticos (tonteira, gastrite, dor nas costas) e assintomáticos (vida privada, álcool, drogas e isolamento social). “Tratamos a pessoa afetada pelo assédio, mas não o problema em si. O assédio moral não é doença, não é problema de personalidade. Muitas vezes a estrutura política da empresa é que contribui para tal prática”, disse a médica. Ela também advertiu que o tema é muito banalizado atualmente e que essa desqualificação dificulta sua eliminação no ambiente profissional. (Justiça do Trabalho - TRT da 3ª Região (MG), 2019).

De acordo com esses dados, a Justiça Trabalhista informou que “as mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos

repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens.” E destacou, ainda, que “Negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com algum tipo de seqüela são as principais vítimas.” (Justiça do Trabalho - TRT da 3ª Região (MG), 2019).

Consultando o referido estudo, publicado na revista mencionada, considera-se importante transcrever sua conclusão, qual seja:

Este estudo evidenciou maior prevalência de TMC entre mulheres, negros(as) e trabalhadores(as) em situação de estresse ocupacional. A combinação dos fatores elevou a prevalência de TMC, em relação às exposições isoladas, confirmando a existência de interação entre as exposições. As mulheres negras em situação de estresse ocupacional estavam mais vulneráveis socialmente, pois acumulam desvantagens sociais, que culminam em maior exposição ao adoecimento mental. Confirma-se a pertinência e relevância de analisar gênero e raça conjuntamente. A interseccionalidade, neste sentido, permite acessar mais detalhadamente iniquidades em saúde no que diz respeito à relação entre estresse ocupacional e saúde mental, além de como essas iniquidades podem aumentar ou reduzir por meio da intersecção. (Sousa; Araújo, 2024, p. 12-14).

Abrindo um parêntese, a título de esclarecimento, a sigla (TMC) utilizada pelas autoras significa transtornos mentais comuns e o termo “interseccionalidade”, de acordo com a Convenção 190 da OIT, tem a seguinte definição:

A Convenção 190 da OIT reconhece, desse modo, a “interseccionalidade”, termo desenvolvido por Kimberle Crenshaw⁴²⁹, dentro do movimento das feministas negras, que se refere à sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação. Combinam-se, assim, diferentes tipos de discriminação, como a discriminação racial e discriminação de gênero, o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio. (Pamplona; Gunça, 2020, p. 170).

Com relação às condutas assediadoras contra a mulher, Pamplona e Gunça (2020, p. 80), elencam e descrevem em sua obra alguns “mecanismos sutis de discriminação e violência” contra o gênero feminino no local de trabalho:

As condutas assediadoras podem utilizar mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral, como o manterrupting, broppriating, mansplaining, gaslighting e distracting. O manterrupting consiste na prática de interromper a mulher durante sua fala ou exposição de ideias. O broppriating corresponde à apropriação por um homem, colega ou superior hierárquico, da ideia apresentada por uma mulher. O mansplaining, por sua vez, traduz-se no comportamento masculino de explicar um fato ou uma teoria a uma mulher como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto. O gaslighting é a atitude de desqualificar a mulher no ambiente de trabalho. Por fim, o distracting (estratégia da distração) é caracterizado por técnicas que buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher mediante

distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física¹⁹¹. (Pamplona; Gunça, 2020, p. 80).

Com isso, os autores citados destacam 05 (cinco) mecanismos sutis que podem estar presentes nas condutas assediadoras contra a mulher, quais sejam: 1º) o **“maninterrupting”**, que se caracteriza pela conduta de interromper a mulher quando está falando ou expondo suas ideias; 2º) o **“bropropriating”**, que consiste na conduta do “homem, colega ou superior hierárquico” se apropriar da ideia de uma mulher; 3º) o **“mansplaining”**, que se configura pela conduta do homem explicar fato ou teoria à mulher como se ela não soubesse do assunto; 4º) o **“gaslighting”**, que se evidencia na conduta de desqualificar a mulher no seu local de trabalho; e, por fim, 5º) o **“distracting”**, que se caracteriza como uma estratégia para desviar a atenção do discurso de uma mulher, por meio da distração.

Ainda, de acordo com Pamplona e Gunça (2020), o assédio moral e o assédio sexual potencializam a violência contra as mulheres no mundo do trabalho, como forma de manutenção da hierarquia, da divisão sexual no ambiente laboral e da hegemonia masculina, mas não significa que os homens não sofram esse tipo de violência, porém, ocorre com menos frequência.

Nesse contexto, fica evidenciado que o gênero feminino está mais vulnerável às investidas de assédio moral, em virtude de fatores sociais, culturais, raciais, dentre outros, e de práticas discriminatórias de gênero, constatação que serve como indicador para a implementação de políticas públicas mais efetivas e intensas na busca de melhorias nesse cenário.

3.3 Proteção à vítima

Primeiramente, para entender a situação da vítima de assédio moral, é oportuno definir o que ela representa para o agressor.

Hirigoyen (2023, p. 152) explica que ela é “vítima porque foi designada como tal pelo perverso” (referindo-se à figura do assediador) sendo considerada um objeto, que se torna “o bode expiatório, responsável por todo o mal” e, dali em diante, “o alvo da violência”. E afirma que “a vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela.”

A maioria dos estudos consultados nesta pesquisa mostram que, geralmente, as vítimas não denunciam por medo ou por não acreditarem numa solução exitosa,

por pensarem que não vale a pena se expor e se desgastar ainda mais ou mesmo por se sentirem desprotegidas, afinal, como colocou Hirigoyen (2023), elas não podem contar com as testemunhas da agressão.

Acredita-se que esse comportamento advenha do processo de revitimização pelo qual, inevitavelmente, terão que passar, por falta de um tratamento acolhedor e, por vezes, de medidas de proteção à vítima, as quais demonstram preferir silenciar e sofrer calada a ter que enfrentar as consequências desgastantes do processo de apuração da denúncia, que as expõem, deixando-as ainda mais fragilizadas.

Corroborando esse raciocínio, Hirigoyen (2023, p. 156), afirma que: “Não só as vítimas sofrem com sua condição de vítima, mas, além disso, têm vergonha de não conseguirem se defender.”

Como caminho de proteção à vítima de assédio moral, os autores abaixo, chamam a atenção da sociedade para conscientizá-la sobre a necessidade de prevenção, assemelhando o fenômeno a uma doença:

Enfim, se a sociedade brasileira pretende dar a devida importância ao assédio moral, prevenindo a sua ocorrência, precisará informar a todos que ele existe, como acontece, o que fazer para preveni-lo e como obter indenização, caso o dano já tenha acontecido, de maneira similar ao que se faz quando há risco de alguma epidemia, ocasionável por algum vírus ou bactéria. Sendo uma doença social, guardadas as devidas proporções e com o cuidado de não estimular o fenômeno, também o assédio moral merece ações de informação para a sociedade. (Fiorelli, Fiorelli, Malhadas Júnior, 2015, p. 172-173).

Com esse olhar, os autores instigam a necessidade de haver uma política de prevenção para se combater efetivamente o assédio moral, considerando-o uma doença social, por meio da conscientização de que o problema existe e da informação de como identificá-lo e repará-lo judicialmente.

E enfatizam que, assim como se enfrenta o risco de uma epidemia na área da saúde, pelo fato de o assédio moral se assemelhar a uma patologia, de natureza social, impõe-se enfrentá-lo com a mesma atenção. Afinal, já diz o ditado popular, “é melhor prevenir do que remediar”.

Para se ter uma ideia desse sentimento de impotência da vítima de assédio moral, é oportuno mencionar o ponto de vista de uma profissional da área de psicologia, da Universidade Federal de Brasília:

A psicóloga Laene Pedro Gama, da Universidade de Brasília (UnB), diz que **o assédio moral é a patologia da solidão. Porque a pessoa é isolada até**

pelos colegas, emudece, não consegue falar, e às vezes até se culpa. É por isso que esses casos não afetam as estatísticas. As pessoas sofrem e, quando a humilhação é grande, se perguntam até que ponto não provocaram aquela atitude, alerta Laene. A estratégia do assediador é justamente destruir os laços sociais e barganhar a adesão dos colegas do assediado, tendo em vista que sabe que todos precisam do emprego ou do dinheiro extra do cargo em comissão. (Correio Braziliense, 2019).

Essa explicação sobre a forma como a vítima se retrai por se sentir mais fraca nessa relação nitidamente desigual, revela a necessidade de implementação de medidas de proteção à vítima no seu local de trabalho para que ela se sinta acolhida por uma equipe preparada para atendê-la e seja tratada com a devida atenção diante de uma ocorrência de assédio moral, considerando o estado emocional em que se encontra.

Analisando-se uma reportagem sobre um cenário de aumento de queixas de assédio por trabalhadores da esfera privada e, contraditória, redução de processos judiciais no ano de 2019, o Presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), juiz Guilherme Feliciano, emitiu a seguinte opinião, avaliando o comportamento desse fenômeno naquele período e a postura das vítimas:

Presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), **o juiz Guilherme Feliciano acredita que a queda de registros formais de denúncias não expressa retração da prática de assédio, mas pode significar constrangimento. ;Pelo contrário, indica até um agravamento.** Como se pode evidenciar se é uma coisa ou outra? Observando as circunstâncias;, pondera. Se houve ações de fiscalização, apuração e incentivo à denúncia, as medidas poderão ter reflexo positivo, afirma. **;Diante de uma cultura autoritária e agressiva, se estabelece uma barreira, no sentido de que é melhor se calar do que denunciar, principalmente para ocupantes de cargos de comissão e funções de confiança (no caso de servidores públicos). Para não ter problemas, as pessoas se retraem. E isso é péssimo;, diz o magistrado.** (Correio Brasiliense, 2019, grifo nosso).

A adoção de procedimentos internos de prevenção e combate ao assédio, certamente, mostra-se como a melhor maneira de se preservar a vítima e a imagem da instituição, mas, caso não sejam efetivas e eficazes, como observa o magistrado sobre os aspectos positivos dessas medidas, só restará à pessoa assediada recorrer ao Poder Judiciário, a fim de buscar a reparação do dano sofrido, o que não se mostra uma tarefa fácil para o servidor público, como se pode inferir do seu ponto de vista em relação aos ocupantes de cargos de comissão e função de confiança.

4 ENFRENTAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO EM RELAÇÃO À TEMÁTICA

Diante do contexto até aqui explanado, vê-se a necessidade de investigar e analisar esse comportamento dos servidores públicos do Poder Executivo Municipal da Paraíba, a partir do número de ações de indenização por danos morais, motivadas por assédio moral, ajuizadas por mulheres, que foram julgadas, em sede recursal, pela Justiça Estadual da Paraíba, entre os anos de 2019 e 2024.

O intuito é saber como o Poder Judiciário tem enfrentado um tema tão delicado e sério, a ponto de gerar consequências graves, especialmente no setor público, como alertam os estudiosos no assunto.

Optou-se por fazer essa análise sob uma perspectiva de gênero, por questões de delimitação do tema, a qual foi realizada com base nas ocorrências constantes do “Banco de Jurisprudência – Pje”, conforme se explica mais detalhadamente no capítulo introdutório explicando sobre a metodologia do presente trabalho.

De modo que, a partir dela, é possível fazer um levantamento do número de processos, dos posicionamentos favoráveis e desfavoráveis e dos seus fatores determinantes, assim como comparar esses números com os encontrados no *site* da Justiça do Trabalho da Paraíba no mesmo período, para avaliar se a hipótese suscitada nesta pesquisa se confirma, qual seja: **as servidoras públicas do Poder Executivo Municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes da prática de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, devido à dificuldade de comprovação do dano sofrido e à falta de acolhimento e proteção à vítima, no âmbito da Administração Pública.**

Contudo, possa ser que essa hipótese venha a ser refutada com os resultados dessa análise.

Mas o fato é que existe uma percepção muito forte de profissionais da área jurídica no sentido de que há uma tendência mais protetiva da Justiça do Trabalho (a quem compete julgar os casos oriundos do setor privado) em relação à Justiça Comum (a quem compete julgar os casos oriundos do setor público) nas ações motivadas por assédio moral, como explica o advogado Guilherme Collin ao abordar esse tema em vídeo da Internet, com base na sua experiência profissional: “Numa empresa privada o assédio moral é tratado na Justiça do Trabalho. No serviço público é tratado pela Justiça Estadual, cuja tendência é menos protetiva do que a da Justiça do Trabalho.” (SaibaDireito, 2022).

Esse advogado explica, ainda, que “o assédio moral tem uma forma direta e mais evidente, mas também acontece de forma sutil” e que, nesses casos, “o índice de sucesso é muito baixo”, reforçando que “o servidor público, vítima de assédio moral, costuma ter uma proteção judicial muito menor do que servidor [sic] do setor privado”. (SaibaDireito, 2022).

E exemplifica dizendo que se ele “praticasse algumas coisas, alguns atos, em prejuízo da sua secretária”, a empresa dele “teria uma grande chance de ser condenada numa ação trabalhista”, mas se, pelo contrário, ele “fosse um gestor público e praticasse esses mesmos atos contra ela, dependendo do ato, é óbvio, ela (a vítima) teria poucas chances de obter sucesso”. (SaibaDireito, 2022).

Ainda, segundo esse profissional, essa dificuldade do servidor que procura o judiciário obter sucesso se dá pelo fato de que:

Existem algumas regras processuais de distribuição do ônus da prova que protegem a Administração Pública. Existe a presunção de legalidade dos atos praticados pela Administração Pública e a presunção de boa-fé do gestor público. E aí, **o ônus da prova sobre a má-fé do gestor fica toda ela sobre o servidor prejudicado e que pretende ser indenizado, e essa prova é difícilíssima! Por isso a maioria do pessoal perde as ações nessas situações.** (SaibaDireito, 2022, grifo nosso).

São essas percepções fáticas que permeiam a investigação deste objeto de estudo. Pretende-se, portanto, extrair dessa análise resultados que evidenciem os fatores que concorrem para o julgamento procedente ou improcedente da ação de reparação por danos morais sofridos em virtude da prática de assédio moral.

Com esses esclarecimentos, passa-se à análise jurisprudencial das ocorrências encontradas no aludido período, somente em relação aos processos que têm mulheres no polo ativo e a Fazenda Pública Municipal no polo passivo.

4.1 Análise das decisões apreciadas pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, entre janeiro de 2019 e janeiro de 2024

Na consulta realizada ao “Banco de Jurisprudência – Pje” do *site* do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB, foram obtidos os seguintes resultados:

RESULTADO 01:

ACÓRDÃO - REMESSA NECESSÁRIA E APELAÇÃO CÍVEL nº **0800203-58.2016.815.0491** - Ementa: ADMINISTRATIVO – Remessa Necessária e Apelação cível – “Ação de desconstituição de ato administrativo c/c reparação por assédio moral com pedido de tutela de urgência” - Pretensão deduzida na inicial julgada parcialmente procedente - Servidora pública – Remoção “ex officio” - Ato administrativo discricionário – Ausência de motivação – Ilegalidade - Manutenção da sentença – Desprovemento.
- Embora seja a remoção “ex officio” ato administrativo discricionário, não pode ela vir a ser levada a efeito em dissonância com os ditames normativos vigentes. É dizer, a prática desse ato de ofício pelo administrador público é perfeitamente admitido, porém se faz indispensável que seja perpetrado com motivação adequada. (Paraíba, 2019).

Nesse julgamento o Tribunal **negou provimento à remessa necessária e à Apelação Cível**, mantendo a sentença do juízo *a quo* em todos os seus termos, na qual decretou a nulidade do ato de remoção da servidora por ausência de motivação da sua remoção *ex officio*, mas julgou improcedente o pedido de danos morais fundado na ocorrência de assédio moral.

Observa-se que a servidora não recorreu da decisão nesse ponto que lhe foi desfavorável e que o magistrado de primeiro grau, apesar de ter reconhecido a ilegalidade do ato e determinado que ela fosse relocada, não considerou os efeitos negativos dessa remoção, em virtude da qual a autora alegou ter sofrido assédio moral, o que havia levado-a a ingressar com uma “Ação de desconstituição de ato administrativo c/c reparação por assédio moral com pedido de tutela de urgência”.

Nesse contexto, infere-se dessa demanda que a vítima tenha tido dificuldade de demonstrar e comprovar o dano sofrido e, por isso, não tenha apresentado recurso.

Faz-se necessário enfatizar que dano moral e assédio moral não significam a mesma coisa.

Nesse sentido, Hirigoyen (2023) explica que para que o assédio moral seja configurado a conduta nociva deve acontecer regularmente e por um longo período, sendo recomendável que, ao perceber-se nessa situação, a vítima reúna elementos para constituir sua defesa, como dados, indícios, fotocópias etc.

De acordo com Pamplona e Gunça (2020, p. 53), o assédio moral é caracterizado pelos seguintes elementos: “abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.”

No caso em tela, presume-se que a vítima não estivesse vivenciando um contexto de assédio moral, o que não implica dizer que não tenha sofrido um dano

moral em decorrência de sua remoção *ex officio* pela Administração Pública, o que, necessariamente, dependerá de comprovação.

Logo, **a servidora não obteve êxito na comprovação do dano moral oriundo do assédio moral**, presumindo-se que tenha sentido dificuldade de demonstrá-lo e comprová-lo.

RESULTADO 02:

Apelação Cível nº **0800685-22.2017.8.15.0151**. Oriundo da 1ª Vara da Comarca de Conceição. - Ementa: APELAÇÃO CÍVEL. PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA. PRETENSÃO EXPOSTA NA INICIAL DEVIDAMENTE ENFRENTADA PELO MAGISTRADO. VALORAÇÃO DAS PROVAS. LIVRE CONVENCIMENTO DO MAGISTRADO. REJEIÇÃO.

Havendo elementos suficientes para formar o convencimento do magistrado ou envolvendo a matéria apenas questões de direito, não há razão para novas provas, não caracterizando violação ao princípio basilar da ampla defesa (inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal) o julgamento do processo no estado em que se encontra.

MÉRITO. AÇÃO DE COBRANÇA. SERVIDORA PÚBLICA, OCUPANTE DO CARGO DE ENFERMEIRA NO MUNICÍPIO/PROMOVIDO. PLEITO DE RECEBIMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA, INSTITUÍDA PELO ENTE PÚBLICO AO QUAL PERTENÇA O SERVIDOR, A REGULAMENTAR O PAGAMENTO DO ADICIONAL PLEITEADO. INEXISTÊNCIA DESSA ESPÉCIE DE PREVISÃO A CONTEMPLAR O CARGO OCUPADO PELA AUTORA. IMPOSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. SÚMULA 42 DESTA CORTE. ADICIONAL NOTURNO. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM PERÍODO NOTURNO. DIREITO AO RECEBIMENTO DE ADICIONAL PREVISTO NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. INCONFORMISMO DA SERVIDORA COM ALTERAÇÕES LEGAIS PROPOSTAS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO, DENTRO DA DISCRICIONARIEDADE DA ADMINISTRAÇÃO. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DA SERVIDORA. REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. PROVIMENTO PARCIAL DA APELAÇÃO. (Paraíba, 2021).

Nesse julgamento o Tribunal **rejeitou a preliminar de nulidade da sentença e deu parcial provimento ao recurso apelatório apenas em relação ao pedido de implantação do adicional noturno**, mantendo inalterada a sentença do juízo de primeiro grau em relação aos demais pedidos, dentre os quais se encontra o de **indenização por dano moral em razão do assédio moral** que a autora alegou ter sofrido.

Tal pedido foi baseado nas seguintes circunstâncias: alteração de sua carga-horária, proibição de troca de plantões, ausência de condições mínimas de trabalho, e no desvio de função para que seja responsabilizada pela segurança no local de trabalho.

No caso em tela, tanto o juízo *a quo* quanto o Tribunal não vislumbraram a configuração do assédio moral, por ausência de demonstração do dano alegado pela autora, de modo que esse pedido foi considerado improcedente nas duas instâncias.

O Tribunal se posicionou dessa forma, mantendo a decisão de improcedência do pedido de indenização por danos morais, em razão do assédio, por entender que não foi comprovado que, no exercício de suas funções laborais, a autora/apelante tenha sido submetida, de forma repetitiva e prolongada, a situações humilhantes, capazes de violar os seus direitos de personalidade, que caracterizam o assédio moral, pois as circunstâncias alegadas decorrem da discricionariedade da Administração Pública.

Observa-se que a autora não detalhou a forma como essas circunstâncias aconteceram, especificando o prejuízo, dano, o abalo psíquico, sofrido em razão delas, o que pode ter dificultado o seu reconhecimento pelo julgador, ficando evidente, no caso em tela, o lado sutil desse mal chamado assédio moral que o torna quase imperceptível e a necessidade de comprovação robusta para que haja o seu reconhecimento na Justiça Comum.

Logo, **a servidora não obteve êxito na comprovação do dano moral oriundo do assédio moral** por não ter conseguido demonstrar sua ocorrência e especificar o dano sofrido em decorrência das circunstâncias apresentadas.

RESULTADO 03:

ACÓRDÃO - APELAÇÃO CÍVEL E RECURSO ADESIVO Nº **0801795-33.2015.8.15.0731**- Ementa: APELAÇÃO CÍVEL E RECURSO ADESIVO. DIREITO ADMINISTRATIVO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. SENTENÇA DE PARCIAL PROCEDÊNCIA. ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR GESTORA ESCOLAR. DEMONSTRAÇÃO DA PRÁTICA DE ATOS DANOSOS POR MEIO DE SINDICÂNCIA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO ESTADO. COMPROVADOS O FATO, O DANO, O NEXO DE CAUSALIDADE. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO ARBITRADA DE ACORDO COM OS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. AUSÊNCIA DE CIRCUNSTÂNCIAS QUE APONTEM À NECESSIDADE DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO FIXADA PELO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU. MANUTENÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA. DESPROVIMENTO DOS RECURSOS. (Paraíba, 2021)

Nesse julgamento, que **negou provimento ao recurso de Apelação e ao Recurso Adesivo**, interpostos, respectivamente, pelo Município de Cabedelo/PB e pela servidora daquela edilidade, ambos na condição de apelantes, o Tribunal

manteve incólume a **sentença do juízo a quo** em todos os seus termos, **que havia julgado a pretensão autoral parcialmente procedente**, reconhecendo o dano moral sofrido pela autora, em decorrência do assédio moral, e negando o dano material por falta de comprovação.

Observou-se que, neste caso, **a decisão foi favorável à vítima, pois conseguiu comprovar ter sofrido assédio moral no seu ambiente de trabalho e que a prova documental, baseada em depoimentos de testemunhas sobre a ocorrência do fato, constantes do Relatório da Sindicância Administrativa realizada pelo órgão municipal, foi imprescindível para que o seu direito fosse reconhecido e devidamente reparado.** Assim como o fato dessa Sindicância ter concluído que a gestora (assediadora) incorreu em atos eivados de desvio de conduta que estavam causando prejuízo às relações sociais mantidas pela gestão, corpo docente, demais servidores e corpo discente.

A procedência da ação em relação à ocorrência do dano moral foi fundamentada na Responsabilidade Objetiva do Estado, nos termos do art. 37, §6º, da CF, amparada pela Teoria do Risco Administrativo, resultante de:

qualquer ação ou omissão de pessoas jurídicas de direito público ou de direito privado prestadoras de serviços públicos que, agindo nessa qualidade, ocasionem dano a terceiro, independentemente de culpa ou dolo. (Paraíba, 2021).

Logo, **a servidora obteve êxito na comprovação do dano moral decorrente da prática de assédio moral**, tendo a prova testemunhal (indireta) sido determinante para um julgamento procedente nesse ponto da pretensão autoral.

4.2 Quantificação e categorização dos julgados

Nesta seção secundária os dados obtidos serão quantificados e categorizados nos subitens abaixo para que se possa melhor avaliar os resultados da pesquisa e poder se chegar a uma conclusão acerca do comportamento desse preocupante e complexo fenômeno social, chamado assédio moral, no setor público.

Essa observação dos números de casos que foram judicializados pelas servidoras públicas municipais do Poder Executivo no Estado da Paraíba e apreciados, em grau de recurso pelo Poder Judiciário da Paraíba, durante o período

compreendido entre 1º/01/2019 e 1º/01/2024, evidenciará como essa questão tem se refletido na Administração Pública.

E servirá para demonstrar as dificuldades enfrentadas pelas servidoras para obterem êxito nas ações de reparação de danos decorrentes dessa prática nociva no ambiente de trabalho, colaborando para que se tenha um panorama da realidade nesse segmento.

No presente estudo, em relação às ações judiciais que chegaram a ser apreciadas em grau de recurso, nesse intervalo de tempo, de 2019 a 2024, foram encontrados apenas 03 (três) casos de servidoras públicas que ingressaram com ações objetivando, dentre os pedidos, reparação por danos morais decorrentes de assédio moral sofrido no local de trabalho, sendo 02 (duas) professoras, uma do Município de Cabedelo/PB e a outra de Poço Dantas, e 01(uma) enfermeira do Município de Ibiara/PB.

Essa constatação também revela a incidência desse fenômeno nas áreas da Educação e da Saúde.

4.2.1 Decisões favoráveis à vítima

A consulta realizada no “Banco de Jurisprudências – Pje” do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB, utilizando os critérios definidos na metodologia, inicialmente descrita, apresentou 03 (três) casos de servidoras públicas municipais, dos quais se contabiliza somente 01 (um) reconhecendo a ocorrência de dano moral oriundo da prática de assédio moral, tendo a ação sido julgada parcialmente procedente no juízo de primeiro grau e mantida incólume pelo Tribunal, em todos os seus termos, que foi o caso da professora do Município de Cabedelo/PB.

Nessa ocorrência, percebeu-se que a servidora só logrou êxito porque a prova testemunhal, mesmo que apresentada de forma indireta, por meio do relatório conclusivo de Sindicância Administrativa, foi determinante para o convencimento do magistrado, assim como o reconhecimento de que a gestora assediadora incorreu em atos eivados de desvio de conduta que prejudicavam o ambiente laboral.

4.2.2 Decisões desfavoráveis à vítima

Dos 03 (três) casos encontrados no “Banco de Jurisprudências – Pje” do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB, a partir dos critérios definidos na metodologia, inicialmente descrita, apresentou 02 (dois) resultados desfavoráveis em relação ao pedido de reparação de danos morais decorrentes de assédio moral, que foram os casos da professora do Município de Poço Dantas e da enfermeira do Município de Ibiara/PB.

Nessas duas ocorrências as servidoras apresentaram dificuldades na comprovação do dano, pois o Tribunal entendeu que não houve demonstração do assédio moral no processo.

4.3 Comparação numérica de ocorrências em relação à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, entre janeiro de 2019 e janeiro de 2024

Em consulta realizada ao site do Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 13ª Região, no campo de “Jurisprudências do TRT”, a partir da inserção dos termos “assédio moral” e “empregada”, marcando-se a opção “ementa”, adotando-se os mesmos critérios utilizados na consulta ao campo de “Jurisprudências do TJPB”, descritos na metodologia deste trabalho, foram encontrados 188 (cento e oitenta e oito) resultados de ocorrências sobre essa temática, assim quantificadas, de acordo com o ano: 2018 (2), 2019 (53); 2020 (24); 2021 (22); 2022 (40); 2023 (43).

Diante da inviabilidade de se analisar todas elas por causa da grande quantidade de registros, optou-se por considerar neste estudo, apenas os 10 (dez) primeiros resultados, que compreendem o período de outubro a dezembro de 2023.

Dentre eles, constata-se que apenas 03 (três) foram favoráveis às vítimas, tendo os demais reclamantes tido seus pedidos negados em relação ao reconhecimento do assédio moral, como se pode verificar das ementas abaixo colacionadas, referentes ao aludido período, as quais detalham o fundamento do indeferimento, entendendo-se ser importante destacá-los:

RESULTADO 01: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] ASSÉDIO MORAL. O assédio moral, por representar conduta grave patronal contra os seus empregados, **exige prova robusta para sua configuração, cabendo à reclamante o ônus dessa prova. Assim, não tendo a postulante comprovado, por qualquer meio de prova válido, que sofresse severa pressão psicológica pela reclamada, falece a pretensão atinente ao reconhecimento de assédio moral.** Recurso a que se nega provimento. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000204-57.2023.5.13.0032, Redator(a): Desembargador(a) Rita Leite Brito Rolim, Julgamento: 07/12/2023, Publicação: DJe 19/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 02: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. INDEVIDA A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral, por representar conduta grave praticada pelo empregador, **exige prova robusta para seu reconhecimento, cumprindo à parte reclamante se desvencilhar de tal encargo probatório (art. 818, I, CLT). Não restando demonstrada uma conduta patronal específica, que tenha atingido os direitos da personalidade da empregada, alegada como causa de seu adoecimento, não se tem por configurado o nexos causal entre sua patologia e o ambiente laboral, em razão do que são indevidas as indenizações postuladas.** Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000231-70.2023.5.13.0022, Redator(a): Desembargador(a) Ubiratan Moreira Delgado, Julgamento: 12/12/2023, Publicação: DJe 15/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 03: PROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] RECURSO DO RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. INDENIZAÇÃO. DEFERIMENTO. Caso em que **a prova produzida nos autos atesta a prática do superior hierárquico do reclamante, de efetuar cobrança de metas e produtividade, submetendo-o a humilhação em razão de sua idade, apontada como fator incapacitante para desempenhar a contento suas atividades laborais, estando, portanto, presente o substrato jurídico para reconhecimento da prática de assédio moral, a justificar o deferimento da indenização postulada.** Recurso parcialmente provido. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000174-16.2023.5.13.0034, Redator(a): Desembargador(a) Francisco De Assis Carvalho E Silva, Julgamento: 05/12/2023, Publicação: DJe 12/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 04: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA GARDE SOLUCOES E TRADE LTDA (ADILIS WORK SOLUTIONS EIRELI - EPP). ASSÉDIO MORAL NÃO CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O assédio moral, enquanto uma das faces de danos morais, **caracteriza-se pela conduta reiterada e abusiva do empregador a ponto de expor o**

empregado a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Tal conduta se presume atentar contra a dignidade psíquica do trabalhador, portanto capaz de ocasionar danos à saúde, interferindo na relação do ofendido com o ambiente de trabalho, forçando-o, muitas vezes, a desistir do emprego. No caso, a situação que se tem descrita nos autos, **a envolver xingamentos não apenas direcionados ao reclamante, mas também a seus colegas de trabalho, e assim o fazia o supervisor imediato ao tempo em que alguma máquina de trabalho, como cortador de grama ou trator, por falta de manutenção anual, apresentava defeito,** como esclareceu o reclamante ao depor, **de forma eventual e esporádica, portanto, ainda que reprovável aquela forma de tratamento, não se compreende como conduta ilícita,** capaz de isoladamente desencadear alguma desordem moral em alguém, mas **somente um dissabor, que não atrai o dever de reparação civil.** Recurso a que se dá parcial provimento. [...] (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000963-39.2022.5.13.0005, Redator(a): Desembargador(a) Rita Leite Brito Rolim, Julgamento: 30/11/2023, Publicação: DJe 12/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 05: IMPROCEDÊNCIA

EMENTA: [...] RECURSO ADESIVO DO AUTOR. DANOS MORAIS POR ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. INDEFERIMENTO. **Cabe àquele que alega comprovar, de forma cabal, que a conduta do réu é potencialmente capaz de infligir dano à personalidade.** Na verdade, não se pode permitir que todo e qualquer motivo tenha o condão autorizativo de configurar dano ou abalo psicológico à figura do empregado. **Há de ser muito criterioso na análise de ocorrência, ou não, de dano moral por assédio, para não se banalizar o instituto da indenização por danos morais.** Não comprovado. [...] (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000771-46.2022.5.13.0025, Redator(a): Desembargador(a) Paulo Maia Filho, Julgamento: 30/11/2023, Publicação: DJe 11/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 06: PROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] RECURSO DA RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral **se caracteriza pela exposição da pessoa do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, ocorrendo de forma repetitiva e prolongada, de modo a desestabilizar a relação do empregado com o ambiente de trabalho e com o próprio empregador.** DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. **Presentes os requisitos da conduta antijurídica, omissiva e/ou comissiva e a inequívoca existência de nexos de causalidade entre tal conduta e o prejuízo suportado pela vítima, na medida em que se comprovou a situação constrangedora vivenciada no ambiente de labor, deve ser reformada a sentença para condenar a reclamada ao pagamento da correspondente reparação por dano moral.** Recurso a parcialmente provido. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000442-37.2022.5.13.0024, Redator(a): Desembargador(a) Herminegilda Leite Machado, Julgamento: 28/11/2023, Publicação: DJe 06/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 07: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. INDEFERIMENTO. **Não comprovado, pelo reclamante, que sofrera maus tratos, constrangimentos, humilhação por parte da ré, nem tampouco que eram péssimas condições de trabalho, pelo fato de permanente sujeira no banheiro que utilizava com seus colegas de trabalho, já que a prova oral por ele mesmo produzida foi firme no sentido de que havia uma escala para a limpeza dos banheiros, não há como se reconhecer a existência de assédio, e nem tampouco há dano a ser ressarcido.** Sentença mantida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000509-34.2023.5.13.0002, Redator(a): Desembargador(a) Paulo Maia Filho, Julgamento: 28/11/2023, Publicação: DJe 05/12/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 08: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. NÃO OCORRÊNCIA. CONDENAÇÃO AFASTADA. Ao contrário do entendimento lançado na sentença, **não há, nos autos, substrato jurídico firme para o convencimento de que a reclamante, "ao longo de todo o contrato", foi submetida a assédio moral.** Há de se registrar que muitas passagens da inicial são distorcidas. A referida peça, em cotejo com o depoimento da própria autora, revela a sua intenção de atribuir, a todo custo, **a causa pela instabilidade emocional, que, na verdade, foi engatilhada por episódios de sua vida pessoal.** Acrescente-se a isto o exagero da autora, ao alegar a ocorrência de pânico em relação aos assuntos do coronavírus, quando se revelou, durante a instrução, que a sua agenda fora da empresa envolvia a presença em aglomerações políticas. As exacerbações observadas nestes tópicos contaminam toda a exposição feita pela autora, inclusive no que diz respeito ao suposto tratamento hostil de sua chefia. Além disso, **constata-se que a testemunha conduzida pela autora foi vaga sobre o assunto, apontando um episódio em que a chefe teria resmungado um palavrão, quando a reclamante pediu a autorização para o revezamento com um colega.** E, de todo modo, este seria um caso pontual, pois a própria testemunha revelou que a chefe não tinha costume de usar palavras de baixo calão. **A informação da testemunha de que a chefe "sempre criava dificuldade" para deferir pedidos de revezamento não configura assédio moral. Os empregados estão submetidos ao poder diretivo e de organização das empresas, cabendo-lhes respeitar horários de trabalho. Os chefes, por outro lado, não estão obrigados a deferir todo e qualquer pedido que venha a implicar mudanças no funcionamento empresarial.** Diante do exposto, é impositivo o afastamento da indenização por dano moral imposta à reclamada. Por consequência, a ação deve ser julgada improcedente. Recurso provido. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000307-53.2021.5.13.0026, Redator(a): Desembargador(a) Francisco de Assis Carvalho E Silva, Julgamento: 24/10/2023, Publicação: DJe 30/10/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 09: PROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral **representa conduta grave patronal contra os seus empregados, em**

atitude abusiva, vexatória e prolongada durante o contrato de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, provocando-lhe dano psíquico emocional. Desincumbindo-se o reclamante, de seu ônus probatório, quanto à configuração do assédio moral, resta devida a indenização postulada. REDUÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. A indenização por danos morais deve ser fixada observando a regra do art. 223-G, § 1º da CLT, com redação introduzida pela Lei 13.467/2017. No caso, observada a gravidade e a repercussão da ofensa, a gravidade do dano e o grau de culpabilidade do ofensor, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a condenação é tida como de natureza leve, pelo que deve ser reduzida para duas vezes o salário contratual da reclamante (art. 223-G, § 1º, I, da CLT). Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000293-37.2023.5.13.0014, Redator(a): Desembargador(a) Paulo Maia Filho, Julgamento: 10/10/2023, Publicação: DJe 17/10/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

RESULTADO 10: IMPROCEDÊNCIA.

EMENTA: [...] RECURSO DO RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. **O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.** A análise de uma questão dessa natureza pressupõe a apuração da ocorrência do dano alegado, do ato ilícito praticado pelo empregador e do nexos de causalidade entre o dano e a conduta ilícita. **Portanto, deve ser pesquisado e indagado como o comportamento contribuiu para o eventual prejuízo sofrido pela vítima.** Em se tratando de fato constitutivo do direito do autor, cumpre a ele fazer prova das suas alegações (art. 818, I, da CLT). **No caso em exame, o reclamante não se desincumbiu do ônus probatório. Assédio moral não configurado.** Recurso a que se nega provimento. [...] (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000674-45.2023.5.13.0014, Redator(a): Desembargador(a) Wolney De Macedo Cordeiro, Julgamento: 10/10/2023, Publicação: DJe 17/10/2023) (Paraíba, 2023, grifo nosso).

Essas 10 (dez) decisões demonstram que, assim como na Justiça Comum, não é fácil para as pessoas que alegam ter sofrido assédio moral, comprová-lo, pois a maioria dos casos analisados tiveram suas postulações julgadas improcedentes.

Apesar da imensa diferença existente entre o número de processos motivados por assédio moral encontrados na Jurisprudência da Justiça Comum e da Justiça do Trabalho da Paraíba, verifica-se que, tanto numa quanto na outra, a maioria dos casos foram de improcedência por insuficiência de provas para a configuração do dano.

Neste ponto, comparando o único caso de procedência encontrado na Jurisprudência da Justiça Comum com os casos da Justiça Trabalhista, guardadas as suas peculiaridades, observou-se que a prova testemunhal foi determinante para o

reconhecimento do dano naquela, mas nesta, nem tanto, porque alguns julgados, mesmo havendo a participação de testemunha, foram considerados improcedentes.

Também se observou que é mais comum o autor da ação contar com a participação de testemunhas no setor privado do que no setor público, sinalizando que os servidores públicos têm mais dificuldade de contar com esse tipo de prova, talvez, porque os colegas de trabalho preferem não se envolver.

O fundamento dessas decisões revelam que o êxito alcançado nas ações julgadas procedentes está relacionado à presença dos elementos caracterizadores do assédio moral, essencialmente ligados ao caráter repetitivo e prolongado do ato danoso, o que ficou muito evidente no RESULTADO 04, de improcedência, no qual os atos de humilhação, embora reprováveis, descaracterizou a prática de assédio moral por terem ocorrido de forma eventual e esporádica, além de não terem sido direcionados a uma pessoa apenas, mas a todos que conviviam no ambiente laboral.

Já os casos de improcedência foram marcados por falta de prova robusta que demonstrasse o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o dano alegado pelo empregado por ter sofrido assédio moral.

Desse modo, pode-se afirmar que o comportamento dos servidores públicos e dos empregados do setor privado são bem distintos, em relação à busca de seus direitos no Poder Judiciário diante da constatação de aumento dos casos de assédio moral verificado pelos órgãos competentes nos últimos anos.

Outro ponto a se destacar, com base nessa comparação dos julgados na Justiça Comum e na Justiça Trabalhista, é que embora os empregados ajuízem mais ações do que os servidores públicos, como ficou demonstrado, os julgamentos são muito criteriosos e o êxito ou não dessas ações foi determinado por conjunto probatório que seja capaz de configurar a situação de assédio moral vivenciada pelo trabalhador.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com relação à análise das ocorrências na Jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), no período compreendido entre janeiro de 2019 e janeiro de 2024, a partir da inserção dos termos descritos na abordagem metodológica deste trabalho monográfico, foram encontrados os seguintes dados numéricos: 03 (três) decisões, apreciadas em grau de recurso, na Justiça Estadual e 188 (cento e oitenta e oito) na Justiça do Trabalho.

Esse panorama mostra que, de fato, há um menor número de ações ajuizadas por assédio moral na Justiça Comum e que isso pode representar um desestímulo dos servidores no tocante ao êxito de sua ação de reparação do dano provocado por assédio moral, ante a dificuldade de se reunir provas satisfatórias à sua demonstração, porque esse conjunto probatório precisa ser robusto e, preferencialmente, acompanhado de prova testemunhal para que se vislumbre alguma chance de lograr êxito.

Conseguir uma prova testemunhal é um grande obstáculo para o servidor público, pois dificilmente as pessoas que trabalham com ele irão se dispor a ajudá-lo por receio de se prejudicarem.

Com isso, confirma-se a hipótese aventada na problematização de que, realmente, as servidoras públicas do poder executivo municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes da prática de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, devido à dificuldade de comprovação do dano sofrido e à falta de acolhimento e proteção à vítima, no âmbito da Administração Pública.

Acredita-se que esse sentimento, dentre outros fatores, desestimize as servidoras a buscarem o reconhecimento do seu direito, o que pode ser verificado pelo número reduzido de ações ajuizadas, envolvendo a questão do assédio moral, que chegam à apreciação do Tribunal de Justiça da Paraíba - TJPB.

Esse cenário transmite a impressão de que a Justiça do Trabalho seja mais protecionista, devido ao maior número de processos sobre o tema ajuizados no mesmo período, pois se percebe que os empregados sentem mais segurança para ingressarem com ações pleiteando indenização por danos morais provocados por assédio moral.

Porém, ficou evidenciado que a análise dos julgados é bastante criteriosa e que a obtenção de êxito dependerá, sempre, de elementos capazes de demonstrar a

configuração do assédio moral, exigindo-se, para tanto, que as provas sejam robustas e contundentes.

Sendo assim, para que o trabalhador tenha direito a uma reparação causada por assédio moral, deverão estar presentes na situação vivenciada, seus elementos caracterizadores, que, como fora mencionado, nas lições de Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça (2020, p. 53), vale destacar, são: “a **abusividade da conduta**, a **intencionalidade**, a **habitualidade** e o **ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador**.” (grifo nosso).

6 CONCLUSÃO

Diante de toda explanação apresentada neste trabalho de pesquisa, cuja investigação se restringiu a analisar esse fenômeno social, chamado assédio moral, sob uma perspectiva de gênero, no cenário do serviço público municipal, mais especificamente no que tange ao Poder Executivo, chega-se à conclusão de que esse tema precisa ser trabalhado com mais sensibilidade, solidariedade e empatia por todas as pessoas que trabalham no setor público ou privado, assim como pela sociedade e profissionais que participam de processos administrativos ou judiciais dessa natureza.

O assédio moral é algo que pode acontecer de forma tão sutil que a própria vítima demora a perceber e chega a se culpar e se questionar sobre o porquê daquela situação pela qual está passando e o que ela pode ter feito para ser tratada daquela forma, perdendo, assim, sua dignidade e autoestima, como explicou Hirigoyen (2023) em sua brilhante obra sobre o tema.

Por isso que o tema é tão sério e delicado, pois envolve os sentimentos das pessoas e isso repercute na sociedade, direta ou indiretamente, uma vez que o sofrimento da vítima afeta a sua vida pessoal, suas relações familiares e sociais e pode ter consequências gravíssimas, como casos de suicídio, a exemplo do que foi cogitado na investigação da morte de uma jovem policial civil de Minas Gerais e de inúmeros outros casos que são noticiados na imprensa e registrados, apenas, nas estatísticas.

Os estudos mostram que se trata de um problema preocupante que precisa ser combatido à altura, tendo em vista o seu alto poder de destruição, especialmente no setor público, como foi visto no Capítulo 3, que tratou das consequências danosas na vida das vítimas.

Ademais, a investigação desse tema mostrou que ambos os gêneros podem ser afetados no serviço público, mas que a mulher é mais susceptível aos ataques por questões culturais, raciais e sociais, pois a sociedade, em pleno século XXI, ainda é muito machista.

Dentre as principais causas, foram apontados fatores como o abuso de poder e o autoritarismo, os quais se agravam no cenário do serviço público em virtude da diversidade de servidores, das normas de movimentação de pessoal e da influência dos agentes políticos, por causa da figura do “apadrinhamento”, que pode gerar

conflitos de interesses e tornar o ambiente laboral num local propício a esse tipo de prática.

Percebeu-se que existem muitos estudos sobre o tema, mas pouco se fala nas medidas de proteção à vítima, que consiste no acolhimento e acompanhamento adequados, a qual, muitas vezes, deseja denunciar aquela situação, mas não o faz pelo receio de sofrer as consequências negativas, de enfrentar pessoas mais fortes e influentes e não poderem contar com o apoio dos colegas nesse embate desigual e desumano.

Espera-se que esse estudo possa contribuir com a comunidade acadêmica no sentido provocar outros mais aprofundados, a fim de desenvolver meios efetivos de combate e prevenção ao assédio moral.

Afinal, as pessoas têm o direito de trabalhar num ambiente saudável, no qual prevaleça o respeito à dignidade da pessoa humana, direito fundamental garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88, haja vista a importância e o valor social do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública**. 2017. Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba. Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos; PICCININI, Valmiria Carolina. Assédio Moral em uma instituição do Poder Judiciário do Norte do País. **Temas em Saúde**. v. 19, nº 5, p. 63-88, 2019. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=ASS%2C%89DIO+MORAL+EM+UMA+INSTITUI%2C%87%2C%83O+DO+PODER+JUDICI%2C%81RIO+DO++NORTE+DO+PA%2C%8DS&btnG=Acesso em: 10 mar. 2024

ASSÉDIO moral no serviço público, expõe o advogado Guilherme Collin. Book. [S.l.:s.n], 2022. 1 vídeo (11:41 min.). Publicado pelo canal SaibaDireito. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Lt93DUIZlsl> Acesso em: 11 mar. 2024

Assédio Moral, conhecer para prevenir! **IFMG Ministério da Educação**. Minas Gerais, 26 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/assedio-moral-conhecer-para-prevenir#:~:text=Causas%20do%20Ass%2C%A9dio%20Moral%20As%20causas%20do%20ass%2C%A9dio,pessoas%3B%20Rivalidade%20no%20ambiente%20de%20trabalho%3B%20e%20Inveja. Acesso em: 12 mar. 2024.>

BATISTA, Vera. Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem. **Correio Brasileiro Acervo**. Brasil, 06 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml> Acesso em: 1º mar. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 07 mar. 2024

BROCHADO, M.; PORTO, L. M. de O. Assédio moral no serviço público: panóptico da legislação brasileira. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 282, n. 3, p. 205–248, 2023. DOI: 10.12660/rda.v282.2023.89570. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/89570>. Acesso em: 7 mar. 2024.

CAMPANHA 'SETEMBRO AMARELO' - Denúncias de assédio moral no trabalho crescem 61% na Paraíba, revela MPT. **MPT-PB 13ª REGIÃO**. Institucional [on line]. Paraíba, 2023. Disponível em: <https://www.prt13.mpt.mp.br/8-institucional/1913-campanha-setembro-amarelo-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-crescem-61-na-paraiba-revela-mpt> Acesso em: 11 mar. 2024

CASTRO, Ana Flávia. Escrivã encontrada morta em MG denunciou pressão psicológica e assédio. **Metrópoles**. Brasil, 14 de junho de 2023. Disponível em:

<https://www.metropoles.com/brasil/escriva-encontrada-morta-em-mg-denunciou-pressao-psicologica-e-assedio> Acesso em: 1º mar. 2024

DELEITO, Hilda Baião Ramírez. **O Perverso Nosso de Cada Dia: A Banalização do Assédio Moral no Serviço Público**. Editora Appris, 2022. Disponível em: <https://scholar.google.pt/scholar?q=related:yQDgD0kDvjMJ:scholar.google.com/&scioq=assedio+moral+contra+a+mulher+no+servi%C3%A7o+p%C3%ABablico&hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0,5&as_ylo=2020> Acesso em: 05 mar. 2024

Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. **G1**. Bom dia Brasil [on line]. Brasil, 2023. Telejornais. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml> Acesso em: 11 mar. 2024

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 36 ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book.

FERRAZ, Renato Otavio Da Gama. **Assédio Moral No Serviço Público (Violação Da Dignidade Humana)**. Clube de Autores, 2014. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=assedio+moral+no+servi%C3%A7o+publico&btnG= Acesso em: 07 mar. 2024.

FERRAZ, Renato Otávio da Gama. Assédio moral no serviço público: violação à dignidade humana. **Consultor Jurídico (Conjur)**, São Paulo, 22 fev. 2023. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/renato-ferraz-pratica-assedio-moral-servico-publico2/> Acesso em: 11 mar. 2024.

FILHO, José dos Santos C. **Manual de Direito Administrativo**. 37 ed. Barueri/SP: Grupo GEN, 2023. E-book.

FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. 2ª ed. São Paulo. Grupo GEN, 2015. E-book.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2020. E-book.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. [São Paulo]: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book.

GOMES, Ingrid Rocha; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Barga Santos. A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO. **Revista Novos Desafios**, v. 3, n. 1, p. 01-16, 2023. Disponível em: <https://novosdesafios.inf.br/index.php/revista/article/view/60> Acesso em: 07 mar. 2024

GONCALVES, Carlos R. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. v.4. 18. ed. São Paulo. SaraivaJur, 2023. E-book.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 21ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2023.

JOÃO PESSOA. Lei nº 11.661, de 21 de janeiro de 2009. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração direta e indireta do município de João Pessoa/PB, definindo-o e criando mecanismos proibitivos da sua prática com as respectivas penalidades e dá outras providências. [2009] Leis Municipais, João Pessoa, 15 de mar. de 2013. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pb/j/joao-pessoa/lei-ordinaria/2009/1167/11661/lei-ordinaria-n-11661-2009-dispoe-sobre-o-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-direta-e-indireta-do-municipio-de-joao-pessoa-pb-definindo-o-e-criando-mecanismos-proibitivos-da-sua-pratica-com-as-respectivas-penalidades-e-da-outras-providencias?q=ass%20moral> Acesso em: 11 mar. 2024

Mais de 90 denúncias de assédio eleitoral são registradas pelo MPT, na Paraíba. **G1PARAÍBA**. Paraíba, 21 de out. de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/eleicoes/2022/noticia/2022/10/31/mais-de-90-denuncias-de-assedio-eleitoral-sao-registradas-pelo-mpt-na-paraiba.ghtml> Acesso em: 11 mar. 2023.

Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. **Justiça do Trabalho TRT da 13ª Região (MG)**, 25 de mar. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres> Acesso em: 12 mar. 2024

NUNES, Emmanuela Cristine Leite. Mais de 17 bancários já foram afastados por doença psicológica em João Pessoa e Sindicato lança cartilha contra assédio nesta quinta-feira. **ClickPB** [on line]. Paraíba, 2023. Saúde. Disponível em: < <https://www.clickpb.com.br/paraiba/mais-de-17-bancarios-ja-foram-afastados-por-doenca-psicologica-em-joao-pessoa-e-sindicato-lanca-cartilha-contr-assedio-nesta-quinta-feira-753806.html#:~:text=Segundo%20dados%20do%20Centro%20de%20Refer%C3%Aancia%20em%20Sa%C3%BAde,de%20adoecimento%20motivado%20por%20quest%C3%B5es%20psicol%C3%B3gicas%20em%20banc%C3%A1rios> >. Acesso em: 17/02/2024.

SANTOS, Priscila Morgana Galdino dos et al. **Uma análise dos atos de assédio moral contra as docentes da esfera pública municipal de João Pessoa frente ao contexto social, político e educacional**. 2021. Tese de Doutorado (Pós-graduação em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, Campus I, João Pessoa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22635> Acesso em: 11 mar. 2024

SOHSTEN, Erika da Rocha von. **A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral no judiciário da capital paraibana**. 2015. Dissertação de Mestrado. UNIVERSIDADE FEDERAL PERNAMBUCO. Pernambuco, 2015. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+dignidade+humana+do+servidor+p%C3%ABlico+e+as+v

%C3%ADtimas+do+ass%C3%A9dio+moral+no+judici%C3%A1rio+da+capital+parai
bana.+&btnG= Acesso em: 07 mar. 2024

SOUSA, Camila Carvalho de; ARAÚJO, Tânia Maria de. Efeitos combinados de gênero, raça e estressores ocupacionais na saúde mental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [Internet]. 2024;49:edepi12, p. 1-14. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/15222pt2024v49edepi12> Acesso em: 12 mar. 2024

PARAÍBA. Tribunal de Justiça da Paraíba. **Remessa necessária e Apelação cível nº 0800203-58.2016.815.0491**. Ação de desconstituição de ato administrativo c/c reparação por assédio moral com pedido de tutela de urgência” - Pretensão deduzida na inicial julgada parcialmente procedente - Servidora pública – [...]. Apelante: Município de Poço Dantas. Apelada: Josefa Gilsileide Fonseca da Silva Relator: Des. Abraham Lincoln da Cunha Ramos, João Pessoa, 19 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje-jurisprudencia.tjpb.jus.br/> Acesso em: 13 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal de Justiça da Paraíba. **Apelação Cível nº 0800685-22.2017.8.15.0151**. Apelação cível. Preliminar de nulidade da sentença. pretensão exposta na inicial devidamente enfrentada pelo magistrado. Valoração das provas. Livre convencimento do magistrado. Rejeição. [...] Apelante: Stephane Aparecida Fernandes. Apelado: Município de Ibiara. Relatora: Juíza Agamenilde Dias Arruda Vieira Dantas, João Pessoa, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pje-jurisprudencia.tjpb.jus.br/> Acesso em: 13 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal de Justiça da Paraíba. **Apelação Cível e Recurso Adesivo nº 0801795-33.2015.8.15.0731**. Apelação Cível e Recurso Adesivo. Direito Administrativo. Ação de indenização por danos morais e materiais. Sentença de parcial procedência. Assédio moral praticado por gestora escolar. Demonstração da prática de atos danosos por meio de sindicância. Responsabilidade objetiva do Estado. Comprovados o fato, o dano, o nexos de causalidade. Dano moral in re ipsa. Indenização arbitrada de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. [...] Apelante: Município de Cabedelo. Apelante: Raquel Costa do Nascimento. Apelados: Os mesmos. Relator: Juíza Agamenilde Dias Arruda Vieira Dantas, João Pessoa, 19 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje-jurisprudencia.tjpb.jus.br/> Acesso em: 13 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000204-57.2023.5.13.0032**. Recurso ordinário da reclamada. Insalubridade. Câmara fria.[...] Recorrente: Paula Raquely Jorge da Silva, Zamp A.A. Recorrido: Paula Raquely Jorge da Silva, Zamp S.A. Relatora: Desembargadora Rita Leite Brito Rolim, João Pessoa, 07 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000231-70.2023.5.13.0022**. Recurso ordinário. Exercício de funções compatíveis com o escopo do contrato de trabalho. Acúmulo de funções. não configuração. [...] Recorrente: Wdeanne Martiniano da Silva. Recorrido: SBF Comercio de Produtos Esportivos Ltda. Relator: Desembargador(a) Ubiratan Moreira

Delgado, João Pessoa, 12 de dezembro de 2023. Disponível em:
<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000174-16.2023.5.13.0034**. Recurso dos reclamados. Agente de microcrédito. Atribuições restritas ao segmento. Enquadramento sindical. Atividade preponderante da empregadora. Art. 511 da CLT. Bancário. Hipótese não configurada. Reforma parcial da sentença. [...] Recorrentes: Carlos José de Alcântara Moura, Microinvest S/A Sociedade de Crédito a Microempreendedor e Itaú Unibanco S.A.. Recorridos: Carlos José de Alcântara Moura, Microinvest S/A Sociedade de Crédito a Microempreendedor e Itaú Unibanco S.A. Relator: Desembargador(a) Francisco de Assis Carvalho e Silva, João Pessoa, 05 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) - **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000963-39.2022.5.13.0005**. Recurso da reclamada Garde Solucoes e Trade Ltda (Adilis Work Solutions Eireli - Epp). Assédio moral não caracterizado. Indenização por danos morais indevida. [...] Recorrente: Humberto Francisco Rodrigues, Ambev S.A., Garde Solucoes E Trade Ltda. Recorrido: Humberto Francisco Rodrigues, Adilis Work Solutions Eireli - Epp, Ambev S.A., Garde Solucoes e Trade Ltda. Relatora: Desembargador(a) Rita Leite Brito Rolim, João Pessoa, 30 de novembro de 2023. Disponível em:
<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000771-46.2022.5.13.0025**. Recurso ordinário da reclamada. Horas extras. Cargo de confiança. art. 62, II, da CLT. Não configuração. [...] Recorrentes: Thiago Melo de Araujo, Nholanda Prime Gestao de Imoveis Eireli , Holanda's Prime Shopping , Nholanda Nutri Prime Comercio de Produtos Alimenticios Ltda , Nholanda Reese Prime Comercio de Vestuario Ltda, Nholanda Reese Men Prime Comercio de Vestuario Ltda , Holanda Construtora e Incorporadora Ltda, Nholanda Burger Prime Servico de Alimentos Ltda , Nholanda Italian Prime Servico de Alimentos Ltda , Nholanda Sushi Prime Restaurante Ltda , Nholanda Cafe Prime Servico de Alimentos Ltda . Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador(a) Paulo Maia Filho, João Pessoa, 30 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000442-37.2022.5.13.0024**. Recurso do reclamado. Honorários sucumbenciais. Beneficiário de Justiça gratuita. Deferimento. Condição suspensiva. [...] Recorrentes: Silvana Neves do Nascimento, Instituto Campinense de Ensino Superior Ltda. Recorridos: Silvana Neves do Nascimento, Instituto Campinense de Ensino Superior Ltda. Relatora: Desembargador(a) Herminegilda Leite Machado, João Pessoa, 28 de novembro de 2023. Disponível em:
<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000509-34.2023.5.13.0002**. Recurso ordinário do

reclamante. dispensa por justa causa. Ato de indisciplina e mau procedimento. comprovação. [...] Recorrente: Emanuel Santos Ferreira Recorrido: Pizza Now Express Serviços de Alimento Ltda. Relator: Desembargador(a) Paulo Maia Filho, João Pessoa, 28 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000307-53.2021.5.13.0026**. Recurso da reclamante. Indenização por dano moral. Pedido de majoração com base em fundamento não acolhido na sentença. Indeferimento. [...] Recorrentes: Luanja Christina Dantas Carneiro e Televisão Tambaú Ltda. Recorrido: Televisão Tambaú Ltda. e Luanja Christina Dantas Carneiro. Relator: Desembargador(a) Francisco de Assis Carvalho e Silva, João Pessoa, 24 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª Turma) - **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000293-37.2023.5.13.0014**. Adicional de insalubridade. Banheiros de uso coletivo de grande circulação de pessoas. [...] Recorrente: 5 Estrelas Special Service Norte Nordeste Serviços de Limpeza Ltda. Recorrido: Maria das Dores Felisardo da Silva. Relatora: Desembargador(a) Paulo Maia Filho, João Pessoa, 10 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2ª Turma) **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000674-45.2023.5.13.0014**. Recurso patronal. Rescisão indireta do contrato de trabalho [...] Recorrente: Agreste Comercio Atacado e Varejo Ltda, Felipe Gomes De Araujo. Recorrido: Felipe Gomes de Araujo, Agreste Comercio Atacado e Varejo Ltda. Relatora: Desembargador(a) Wolney de Macedo Cordeiro, João Pessoa, 10 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta> Acesso em: 14 mar. 2024.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio Moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **CADERNOS EBAPE.BR**, v. 13, nº 1, p. 19-39, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rXmnsdXkLrbVbmc6674x7fG/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 12 mar. 2024