



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO*

Dálite Naves da Silva Isaías**

Victor Henrique Fernandes e Oliveira***

RESUMO: O assédio moral trata-se da exposição contínua do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes em seu ambiente de trabalho, gerando problemas que afetam sua saúde psicológica. A presente pesquisa tem como objetivo tratar sobre o assédio moral especificamente no ambiente de trabalho em âmbito público. Para a realização deste artigo foi utilizada revisão bibliográfica por meio de livros, artigos e revistas científicas, cujos objetivos foram investigar como o assédio moral ocorre no âmbito da Administração Pública, suas classificações e suas consequências, sejam psicológicas ou jurídicas, assim como as devidas formas de prevenção.

PALAVRAS-CHAVE: Agressão psicológica, Assédio moral; Serviço público.

ABSTRACT: Bullying is the continuous exposure of workers to embarrassing and humiliating situations in his/her work environment, generating problems that affect his/her psychological health. The present research aims to deal with bullying specifically in the public work environment. For the realization of this article a bibliographic review was used through books, scientific articles and journals, whose objectives were to investigate how bullying occurs within the scope of Public Administration, their classifications and their consequences, whether psychological or legal, as well as appropriate forms of prevention.

KEYWORDS: Psychological aggression, Bullying; Public service

* Trabalho De Conclusão De Curso, apresentado Ao Curso De Direito Da Faculdade De Jussara / FAJ como parte obrigatória Para Obtenção Do Grau De Bacharel No Curso De Direito .

** Graduanda do curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail: dalitens@gmail.com

*** Professor Especialista em Direito Civil e Processual Civil (FACAB) e em Direito do Trabalho e Processual Trabalhista (PUC-GO). Mestrando em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio (UEG). E-mail: profvictorfernandes@yahoo.com

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa apresentar de forma científica e aprofundada como o assédio moral se apresenta no âmbito público, suas classificações e consequências (psicológicas e jurídicas). O assédio moral, em suma, exterioriza-se por meio de condutas repetitivas com o intuito de humilhar alguém, realizadas por colegas de trabalho, superiores hierárquicos e até subordinados, causando ao agredido traumas que podem desencadear uma série de problemas tanto na sua vida pessoal quanto profissional no que se refere à sua saúde psicológica.

Independentemente de qual seja o tipo de agressão sofrida, seja ela física ou psicológica é certo que traumas surgirão, o que leva as vítimas a desenvolverem bloqueios no sentido de se resguardar para não se encontrar novamente na mesma situação vexatória.

Quando uma pessoa é assediada moralmente surge o sentimento de incapacidade, de inferioridade o que a leva a não alcançar metas e olhar para si como alguém que não está apta a exercer determinada função, ou até para ocupar o cargo em que está.

Pode-se considerar que no serviço público o maior obstáculo para o enfrentamento do assédio moral está na estabilidade dos servidores, ou seja, não há uma perspectiva de quando um assediador será transferido ou até punido por suas atitudes quanto ao colega, e ao assediado resta decidir manter seu trabalho ou sua saúde psicológica.

Apesar de ser uma conduta bastante comum, não há que se falar em departamentos designados a investigar e punir os diversos crimes de assédio moral que acontecem seguidamente quanto ao serviço público, uma vez que os assediados temem ser perseguidos de forma mais danosa por seus assediadores ao fazer uma denúncia quanto aos fatos.

Considera-se como algumas sequelas do tratamento degradante a depressão, a ansiedade, a insônia, e ainda agressividade, pois em relação ao controle emocional eles perdem sua estabilidade, podendo assim atingir outras pessoas por conta de seus traumas.

Sendo assim a pesquisa funda-se no anseio pela busca do conhecimento sobre o assédio moral, uma vez que quando citado o termo assédio, a sociedade em suma relaciona a traumas sexuais, havendo a necessidade de incentivar discussões

sobre o assunto, pois além de ser bastante comum, é necessário buscar formas preventivas deste abuso.

A metodologia para produção deste artigo pauta-se na pesquisa teórico bibliográfica de cunho analítico-interpretativa. Sendo assim vale ressaltar que para tal resultado é necessário utilizar-se de definições obtidas através das leituras de obras científicas, Constituição Federal Brasileira, Código Civil Brasileiro e artigos científicos.

2 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tem se tornado um tema de importante discussão nos mais diversos tipos de relações laborais. Fato este gerado pela recorrência da constante violência psíquica dentro do ambiente de trabalho, como expõe Alkimin (2006, p. 35).

Apesar de o assédio moral existir desde os primórdios, pode-se considerar que os juristas começaram a se atentar a esta prática na contemporaneidade, prova disto que ainda hoje não há uma legislação exclusiva que trate sobre o assunto.

Para Hirigoyen o assédio moral é:

[...] toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2011, P. 17).

É nítido que o assédio moral se funda por meio de uma sequência de agressões que tentam contra a honra de suas vítimas, criando nestas várias inseguranças quanto as suas capacidades, desencadeando assim diversos traumas psicológicos. Sendo assim pode-se considerar que o assédio no ambiente de trabalho comporta-se como uma espécie de agressão psicológica que se caracteriza por constante exposição da vítima a situações humilhantes, que podem ser apresentadas inclusive através da desqualificação no ambiente de trabalho.

Apesar de essa modalidade de assédio moral ter seu encabeçamento no ambiente laboral, pode-se afirmar que os traumas causados por essa prática se arrastam também para outras áreas e relacionamentos nas quais a vítima está inserida. Vale ressaltar que quanto ao assédio moral, este está presente nas mais

diversas formas de relacionamento e convívio, como por exemplo nas relações matrimoniais, familiares, escolares e outros (ALKIMIN, 2006, p. 35).

Hirigoyen em sua obra *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*, (2002), classifica o assédio moral em quatro tipos, sendo eles: assédio moral horizontal, assédio moral vertical ascendente, assédio moral vertical descendente e assédio moral misto.

O assédio moral horizontal caracteriza-se por vítima e agressor não pertencerem a uma relação de subordinação, sendo apenas colegas e ocupando posições equivalentes em seu trabalho. O assédio moral vertical descendente é reconhecido pelas agressões partirem do superior hierárquico atingindo a vítima que está numa posição inferior, sendo este o oposto do assédio moral vertical ascendente que parte dos subordinados tornando o superior a vítima. (HIRIGOYEN, 2002).

Ainda, Hirigoyen (2002) dispõe que o assédio moral misto define-se por partir dos colegas e do superior hierárquico em relação a vítima. Dentre estes tipos de assédio moral, pode-se reconhecer que o mais raro de ser relatado seja o assédio moral vertical ascendente.

3 ASSÉDIO MORAL À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: DISPOSITIVOS E MEIOS PROBATÓRIOS

A Constituição Federal é considerada a principal fonte de direitos e obrigações de todo e qualquer cidadão brasileiro, conforme seu art. 5º, *caput*, que assegura que: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (BRASIL, 1988)

É fato que a Constituição Federal Brasileira valoriza a vida e a dignidade humana, demonstrando assim que seus princípios vão totalmente contra todas as modalidades de assédio, uma vez que as consequências dessa agressão tentam contra a capacidade e o valor de suas vítimas.

Conforme art. 5º, III da Carta Magna “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 1988). É notório que o presente artigo se torna violado a partir do momento em que a capacidade de alguém é

questionada perante outras pessoas ou até mesmo somente entre ela e o agressor colocando a vítima em um lugar de humilhação e temor.

O Código Civil Brasileiro em seu art. 186 dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002) Sendo assim, todo aquele que tentar contra a moral de outrem apresenta comete conduta considerada ilícita pela legislação brasileira.

Também a consolidação das leis do trabalho desde a lei 13.467/2007 acrescentou dispositivos referentes ao assédio moral no âmbito trabalhista elencados nos artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-F, os quais se encontram expostos abaixo:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. BRASIL, 1943.

Observados os referidos dispositivos, de garantia de reparação em relação ao dano extrapatrimonial no âmbito laboral, nesse caso dano moral, é garantido ao ofendido representar perante a justiça contra seu agressor, em busca de medidas que possam cessar as agressões e constrangimentos.

Podendo a justiça definir como forma de reparação, a indenização por danos morais, uma vez que, havendo prejuízo à moral do trabalhador, não há como recuperar o servidor dos prejuízos psicológicos gerados pelo agressor, sendo assim a indenização uma forma de “recompensar” a vítima.

Não obstante os referidos artigos, quando se fala em assédio moral, não há legislação específica que trate do assunto, sendo necessário fazer uma interpretação sistemática dos dispositivos genéricos já existentes. Sobre a ausência de norma específica sobre o assédio moral:

Por essa razão, sugere-se que as medidas legislativas busquem compreender o maior número de hipóteses e impor medidas que possam coibir a conduta, bem como amparar as vítimas. Na ausência de previsão normativa que determine que certa conduta deva ser qualificada como

“assédio moral”, com vistas ao princípio da legalidade, caberá ao intérprete (gestor responsável por apurar os fatos), a partir das provas colhidas, fazê-lo amparado em normas mais genéricas. Nota-se, aqui, a ampliação do grau de subjetividade do julgador, contribuindo tanto para eventuais impunidades, nos casos em que se deixa de repelir práticas abusivas, quanto para condenações injustas em consequência da classificação de certas condutas como assédio moral de forma banalizada. (NOGUEIRA,; NUNES; CARVALHO NETO; FERREIRA, 2020)

Assim como toda acusação, para que haja a comprovação do assédio há a necessidade do nexo causal (ou seja, ligação entre a conduta e o dano causado à vítima) e de provas que o fato realmente aconteceu. Quanto às provas, o ordenamento jurídico brasileiro admite os seguintes meios, elencados no art. 212 do Código Civil:

Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:
I - confissão;
II - documento;
III - testemunha;
IV - presunção;
V –perícia; (BRASIL, 2002)

Para Alkimin (2009, p. 113-114), o agressor raramente confessará sua conduta, pois na maioria dos casos o faz em locais isolados, dos quais não possa se provar tal ato ilícito, sendo essa uma alternativa que pouco vale ao agressor.

Dentre todas as modalidades de prova Renato Ferraz (2015, p. 238) ressalta que as peças-chaves para a comprovação do assédio moral são as documentais, testemunhais e periciais. Destas, o principal é a evidência testemunhal, para os juízes.

A perícia, de acordo com o entendimento de Alkimin (2009, p. 113) também se qualifica como dispositivo de convicção do juiz. Ocorre que em grandes casos acaba sendo ignorada, pois as práticas de violência psíquica de dentro do trabalho irão refletir no âmbito familiar, provocando diversos distúrbios. Assim, na hora da defesa, o agressor conseguirá confundir o magistrado alegando que as reações psicológicas também ocorrem em outro patamar, não podendo se culpar ou caracterizar um único agressor.

É importante ser destacado que o atestado médico não serve como prova suficiente do assédio, pois, ainda que o médico possa constatar problemas de saúde do assediado ele não pode afirmar a existência do nexo de causalidade, ou seja, que estes problemas de saúde decorrem da relação

de trabalho, pois são relatados pelo assediado, segundo o entendimento deste. A não ser que o médico tenha presenciado pessoalmente os fatos, o que é muito difícil! ZANETTI, Robson (2008, p. 120)

Portanto de acordo com o exposto, na maioria dos casos, as provas documentais e periciais não serão suficientes para a caracterização da evidência de um real abalo emocional (ZANETTI, 2008, p. 120).

Por outro lado, apesar da prova testemunhal ser bastante influente na decisão do juízo, surge a dificuldade de encontrar pessoas que estejam dispostas a dar o seu depoimento, por estarem também colocando em risco seus trabalhos ou até se tornando vítima do mesmo problema, caso permaneça trabalhando com o assediador.

A prova tem a finalidade de transportar, para o processo judicial, a realidade externa dos fatos que geraram a demanda, traduzindo-os para que possam ser conhecidos pelo juiz e para que sirvam de base para os debates entre as partes. Como meio destinado a levar para o processo a reconstrução dos fatos, poderá ter falhas e não cumprir com exatidão esse fim, situação na qual haverá a verdade real (concreta) diferente da realidade formal (imaginária), e esta prevalecerá. De nada adianta ter ocorrido ou não um fato se não pode ser provado. Desse modo, a importância da prova e da sua análise pelas partes e pelo juiz é fundamental para que o processo possa cumprir seus fins.(NASCIMENTO, 1999, p. 614)

Assim a prova torna-se fundamental no processo de comprovação do fato, pois através desta pode-se ter uma noção das agressões sofridas pela vítima.

4 O ASSÉDIO MORAL E SUA INCIDÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

Conquistar uma vaga para trabalhar em âmbito público tornou-se sonho para uma boa parcela da sociedade, pois sabe-se que após alcançar sua vaga, o servidor em breve conquistará sua estabilidade no emprego adquirido por meio de sua dedicação e esforço.

O que não se espera após todo esse esforço e conquista é encontrar-se em situação de humilhação, visto que para alcançar a posição em que está este trabalhador demonstrou sua plena capacidade para executar os desafios a ele propostos, tanto intelectualmente quanto fisicamente, e no ambiente laboral.

Hirigoyen (2002) aponta que no serviço público o assédio pode se arrastar por anos, por conta da estabilidade tanto da vítima quanto do agressor. Como o trabalho é a forma de trazer sustento para a si e para a família da vítima (em boa parte das

vezes), estes acabam se submetendo a humilhações, pois abster-se de seu trabalho é totalmente inviável.

Desse modo percebe-se que a tão sonhada estabilidade pode tornar-se um ônus, visto que como o assediador também a detém, a convivência entre eles no ambiente laboral é necessária, até que haja uma transferência ou até uma aposentadoria de uma das partes.

Estar em uma situação de estabilidade não significa que o assédio torna-se mais perverso, porém como a situação se estende por anos as consequências desse abuso podem ser maiores em relação a uma situação semelhante no âmbito privado (NUNES & TOLFO, 2013; ZANIN, KÜNZLE, BARRETO, & HELOANI, 2015).

A estabilidade é justamente o principal motivo para a continuidade deste abuso, uma vez que quem o comete tem a ideia de que não pode ser punido com a demissão, tornando-se assim cada dia mais difícil a convivência entre a vítima e o agressor.

Há situações em que a vítima é tão pressionada que se torna aquilo que é dito sobre dela. É notório que uma pessoa assediada não pode fornecer o seu melhor, pois torna-se desatenta, sensível às críticas e ineficaz (FREITAS, 2001, p. 11).

Nota-se através deste trecho o quão danoso é o assédio moral para a saúde psicológica de quem torna-se sua vítima. Neste contexto o assediado passa a acreditar na sua incapacidade por repetição de agressões verbais que o desmoralizam e o humilham perante os companheiros de trabalho.

Faz-se necessário esclarecer que o assédio moral não é um comportamento específico do ambiente de trabalho, podendo também ser identificado no convívio escolar, familiar, matrimonial entre outros, tendo as mesmas consequências psicológicas em relação ao convívio profissional.

5 CONSEQUÊNCIAS E FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Além de todo o desconforto no ambiente laboral, é necessário demonstrar as consequências que se arrastam para a vida pessoal da vítima, gerando assim transtornos psicológicos dos quais o assédio tem completa contribuição para o seu desencadeamento.

Segundo Hirigoyen (2006) pode-se considerar como primeiro ponto negativo na vida profissional do servidor a sua frustração em relação ao seu ambiente laboral, pois o convívio ali não é harmônico e sim rodeado de pressões e críticas destrutivas, o que o torna insatisfeito com a situação. Em seguida as vítimas apresentam problemas como depressão, ansiedade e outros transtornos gerados pelo assédio, tornando-se assim inseguros sobre suas funções e também quanto às suas relações de convívio fora do ambiente de trabalho.

Afirma Hirigoyen (2006, p. 312) que quando uma pessoa procura ajuda médica para tratar seu estado psicológico, esta é orientada a abandonar o local que gerou tais problemas, uma vez que nesse caso o ambiente de trabalho tornou-se o terror daquele paciente. Porém mesmo que este procure um novo emprego, as marcas do assédio permanecerão.

Para a autora, retirar o assediado de seu ambiente de trabalho é o mesmo que dar crédito as palavras do agressor e assim desvalorizar a vítima fazendo com que a vítima se sinta incapaz de realizar as funções que a ela eram delegadas no ambiente laboral.

Sobre as formas de prevenção Hirigoyen afirma o seguinte:

Uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores, tanto no nível pessoal quanto nos administrativos e nos contextos que favorecem a ocorrência de assédio. Não existe uma única solução; é preciso agir sobre todos os elementos-chave do sistema. A prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusiva a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados. (HIRIGOYEN, 2006, P. 312)

Destarte, o tratamento vai em busca de arrancar desde as raízes o mal causado por outrem. Camila Pitanga Barreto (2018, p. 101) também diz sobre o assunto:

A prevenção é a maneira mais eficiente de combate ao assédio moral. Portanto, um ambiente laboral saudável e equilibrado, com condições dignas de trabalho, baseada no respeito mútuo, incentivando a criatividade, a produtividade, a qualidade, a motivação e a cooperação entre os profissionais, contribui para que esse mal seja afastado das repartições públicas e das relações trabalhistas.

Assim o ambiente de trabalho harmônico, com equilíbrio sobre as tarefas e a saúde emocional torna-se menos propício para que o assédio moral possa acontecer. Para que haja o devido tratamento e combate ao assédio moral, é

necessário que este seja conhecido pela sociedade, uma vez que não há como combater aquilo que não se considera crime e assim investigar e punir os agressores de forma justa, é o que afirma Freitas (2007).

Segue abaixo, um julgado tratando sobre assédio moral no ambiente de trabalho no âmbito público

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

Nesse caso nota-se que a decisão do juiz foi em favor das vítimas, uma vez que estas comprovaram as agressões realizadas contra elas. Este julgado traz esperança a outros assediados, pois demonstra que há sim chance de o agressor ser responsabilizado por seus atos.

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da empresa, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam (HELOANI, 2005, p. 105).

Garantir ao assediado sigilo sobre o seu depoimento é de extrema importância para que este não venha se tornar perseguido por conta de sua

denúncia, podendo assim ter a garantia de que no momento certo a justiça ou o departamento de recursos humanos agirá em seu favor.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio moral tem se tornado um tema de importante debate nas relações laborais, visto que se trata de um assunto que envolve todos aqueles que fazem parte do ambiente de trabalho, criando assim um maior interesse pelo seu conhecimento.

Quando se toma conhecimento do tema é possível fazer a classificação de suas formas que são: assédio moral horizontal (entre colegas), assédio moral vertical ascendente (do servidor para com o seu superior hierárquico), assédio moral vertical descendente (do superior hierárquico para o subordinado) e o assédio moral misto (entre superiores, subordinados e colegas de forma simultânea).

Faz-se necessário pontuar que o Assédio Moral fere o artigo 5º da Constituição Federal Brasileira, que fundamenta que a igualdade entre todos deve ser estabelecida sem distinção de qualquer natureza, independente de raça, cor, religião, garantindo assim o direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade.

Alcançar a estabilidade em um cargo público é aspiração de muitos, porém gozar desta pode se tornar um ônus, uma vez que o servidor público se sujeita à hierarquia a colegas que obtêm o mesmo direito de um cargo estável, desta forma estendendo o assédio moral por um longo período de tempo.

Vale ressaltar que esta conduta não está restrita ao local de trabalho, causando traumas em outras relações como na vida sentimental, familiar, escolar, entre outras. Alguns servidores infelizmente desenvolvem problemas como, insônia, ansiedade, depressão em decorrência do assédio praticado diariamente no ambiente laboral.

Percebe-se que o assédio moral seja comprovado é necessário que se apresentem provas comuns a de outros crimes que são: confissão, documento, testemunha, presunção e através de perícia. Assim podendo levar o agressor a pagar pelo ato cometido.

Pode-se considerar formas de prevenção assédio moral, um amparo psicológico no setor de Recursos Humanos de todo órgão público, para tratar não

somente sobre este trauma, mas também outros que podem surgir durante a carreira profissional dos servidores.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. E atual. Curitiba: Juruá, 2009.

BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio Moral na Administração Pública: Procedimentos legais diante do Problema e Responsabilização do Estado**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v.29 n. 347, Abril 2018.

BRASIL, **decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**, institui a consolidação das leis trabalhistas. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em Nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 05 de outubro de 1988**. Disponível <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=CON&numero=&ano=1988&ato=b79QTWE1EeFpWTb1a>. Acesso em Nov. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em nov. de 2020.

CARVALHO, S. G. **A dimensão ética nas relações de trabalho em hospital: questão de humanização** (Dissertação de mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. (2011)

FREITAS, Maria Ester de. (2007). **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RAE-eletrônica, 6(1), 1-7.

HELOANI, J. R. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia (2005)

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MARQUES, Tamara; **A análise da dificuldade de prova em juízo nos casos de assédio moral dentro da Administração Pública Municipal**. Repositório UNESC.<http://repositorio.unesc.net/handle/1/7122>. Criciúma, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. IN: Revista LTr: legislação do trabalho, vol. 63, n. 5, p. 583-587. São Paulo: LTr, 1999.

NOGUEIRA ,Rafael Maia; NUNES, Thiago Soares; NETO, Antônio Carvalho; FERREIRA, Raphael Rodrigues. **A sistematização legislativa do assédio moral no trabalho âmbito das administrações públicas Estaduais no Brasil**. Revista Ciências Administrativas journal of ciences, <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/8011>. 2020.

NUNES, T. S., & Tolfo, S. R. (2013). **Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência**. Administração Pública e Gestão Social, 5(4), 148-155. SILVA, Jorge de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho - 2aed.(2012)

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>. Curitiba, 2008.