

11

A existência do assédio moral na Administração Pública como óbice à efetivação do direito à felicidade do servidor

Josany Xavier de Menezes

Advogada e Procuradora da Fazenda Municipal de Olinda/PE. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela ESA/Faculdade Joaquim Nabuco. MBA em Gestão do Ministério Público pela Faculdade de Ciências da Administração em Pernambuco-FCAP. Pós-graduada em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários – IBET.

RESUMO

A eliminação do assédio moral no mundo do trabalho é, não apenas tratar da saúde do trabalhador, mas uma questão de direito fundamental à felicidade. A felicidade remete o homem a uma sensação de bem-estar. No enfoque do trabalho, está interligada com a questão da produtividade. Contudo, as relações de poder travadas entre empregador e empregado remetem a um campo fértil de situações abusivas e hostis, não sendo diferente na Administração Pública. É preciso repensar as formas como as relações de emprego se estabeleceram nas organizações, pois os benefícios da relação estatutária não são suficientes para concretizar a realização profissional. O objetivo do estudo é analisar como a ocorrência do assédio moral na Administração Pública interfere na efetivação do direito à felicidade do servidor. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, cujos dados foram obtidos com a análise de legislação, doutrina e jurisprudência, por meio do método dedutivo. Após análise qualitativa, foi possível concluir que o assédio moral na Administração Pública

é uma realidade que a atividade legislativa não se mostra suficiente a eliminar. Necessário que o Estado promova um patamar mínimo, essencial a viabilizar a busca pela efetivação do direito à felicidade do servidor.

Palavras-chave: Direito à Felicidade. Bem-estar. Assédio Moral. Servidor. Serviço Público. Administração Pública.

Considerações sobre o direito à felicidade

A palavra felicidade tem origem no termo grego *eudaimonia* que, para os filósofos da Antiguidade, refletia a maneira como ela era conquistada. O termo “*eu*” significa bem-disposto, já o termo “*daimon*” significa poder divino. Para a Grécia antiga (LAURIOLA, 2006), a felicidade era uma graça divina.

Por muito tempo, foi conceituada como um elemento subjetivo, que dependia das perspectivas pessoais e culturais de cada sociedade. Atualmente, a Psicologia Positiva, criada e repensada pelo Psicólogo Martin E. P. Seligman (2011), inicialmente na Teoria da felicidade autêntica e depois na Teoria do bem-estar, alia a definição à expressão de Bem-Estar, que pode ser mensurado pelo florescimento. Para ele, a Psicologia Positiva tem por objetivo aumentar esse florescimento pelo incremento de cinco fatores: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização.

Vários países já têm considerado a busca pela felicidade como um direito a ser assegurado. Na Declaração de Independência de 1776, os Estados Unidos a declararam como direito inalienável (EUA, 1776). A revolução francesa também firmou um compromisso com a felicidade e fez constar na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, como objetivo, que os atos do poder legislativo e do executivo, bem como “as queixas dos cidadãos, fundadas doravante sobre princípios simples e in-

contestáveis, estivessem sempre voltados para a manutenção da Constituição e a felicidade de todos” (FRANÇA, 1789).

No preâmbulo da Constituição de 1958, o povo francês confirmou o teor da Declaração de 1789 (FRANÇA, 1958).

A Constituição do Japão determina, no artigo 13:

que todas as pessoas devem ser respeitadas como indivíduos. Seu direito à vida, liberdade, e será a busca da felicidade, na medida em que não interfira com o bem-estar público, ser a Suprema consideração na legislação e nos outros assuntos governamentais (JAPÃO, 1946).

A Carta da Coreia do Sul de 1948 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2010)¹ também estabelece, no artigo 10, que se trata de um direito dos indivíduos e é dever do Estado assegurar meios para alcançá-la.

A felicidade foi tema discutido na Organização das Nações Unidas que, em Resolução adotada em 2011, sugeriu a adoção de políticas públicas voltadas para felicidade e bem-estar, no intuito de alcançar e medir o desenvolvimento econômico e social (ONUBR, 2011). Em junho de 2012, a Assembleia Geral da ONU decidiu proclamar o dia 20 de Março como o Dia Internacional da Felicidade (UNIRIC, 2012), e desde então divulga pesquisas indicando os países mais felizes do mundo.

No Brasil, a relação entre direito e felicidade ganhou destaque entre a comunidade jurídica, quando o Supremo Tribunal Federal passou a invocar a busca da felicidade como direito fundamental decorrente do Princípio da dignidade da pessoa humana. Todavia, Saul Tourinho Leal (2013) defende que, desde a Independência do Brasil, os ideais de

¹ A Carta da Coreia do Sul de 1948 foi citada na justificativa da Proposta de Emenda Constitucional PEC 513/2010. Disponível em: <<https://goo.gl/70LdI8>>. Acesso em 12 jan. 2017.

felicidade já permeavam o ambiente, por influência das revoluções norte-americana e francesa. E continua, ao afirmar que

a consulta aos registros históricos inerentes ao processo de independência do Brasil mostra que a felicidade foi elemento central de todos os debates, mostrando a influência que as ideias iluministas tiveram por aqui (LEAL, 2013, p. 150).

Sob o argumento da existência de um direito à busca da felicidade, várias decisões² do Supremo Tribunal Federal salvaguardaram questões atinentes à união homoafetiva, biossegurança, saúde, estabilidade financeira.

Em julgamento ao Agravo de Instrumento nº AI 419620 AM, interposto perante o Supremo Tribunal Federal, o ministro Carlos Velloso, ao analisar pedido de servidor público aposentado que teve suprimido de seus proventos um adicional recebido por longa data, entendeu que:

[...] uma das razões mais relevantes para a existência do direito está na realização do que foi acentuado na Declaração da Independência dos Estados Unidos da América, de 1776, o direito do homem de buscar a felicidade. Noutras palavras, o direito não existe como forma de tornar amarga a vida dos seus destinatários, senão de fazê-la feliz (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento nº 419620/AM – Amazonas. Relator: ministro Carlos Velloso. J. 14 dez. 2005, Segunda Turma, DJe-26 06 fev.2006).

2 STF. AI 419620; RE 477554; ADI 3510; AG Reg STA 223; RE 370.212; ADPF 132; ADI 4277; RE 609039; RE 749765.

Para reconhecer a união homoafetiva como entidade familiar, o ministro Celso de Mello defendeu, no Recurso Extraordinário nº RE 477554 AgR/MG:

O princípio constitucional da busca da felicidade, que decorre, por implicitude do núcleo de que se irradia o postulado da dignidade da pessoa humana, assume papel de extremo relevo no processo de afirmação, gozo e expansão dos direitos fundamentais, qualificando-se, em função de sua própria teleologia, como fator de neutralização de práticas ou de omissões lesivas cuja ocorrência possa comprometer, afetar ou, até mesmo, esterilizar direitos e franquias individuais (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 477554 AgR/MG – Minas Gerais. Relator: ministro Celso de Mello. J. 16 ago. 2011, Segunda Turma, DJe-164 25 ago.2011).

Outro julgamento que fez referência ao direito à felicidade foi o que discutiu a legitimidade das pesquisas com células-tronco embrionárias para fins terapêuticos. Por maioria, a Corte opinou no sentido de não existir inconstitucionalidade ao artigo 5º da Lei de Biossegurança nº 11.105, de 24 de março de 2005 (BRASIL, 2005). Na ocasião, o ministro Celso de Mello declarou, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº ADI 3510 DF:

O luminoso voto proferido pelo eminente ministro Carlos Britto permitirá, a esses milhões de brasileiros, que hoje sofrem e que hoje se acham postos à margem da vida, o exercício concreto de um direito básico e inalienável que é o direito à busca da felicidade e também o direito de viver com dignidade, direito de que ninguém, absolutamente ninguém, pode ser privado (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3510/

DF – Distrito Federal. Relator: ministro Ayres Britto. J. 29 maio. 2008, Tribunal Pleno, DJe-096 28 maio.2010).

Não se pode negar o direito do indivíduo em buscar alternativas de tratamento que minimizem as consequências de patologias que o impossibilitam de viver dignamente, sendo obstáculo à efetivação do direito à felicidade.

Enveredando na área da saúde, a Suprema Corte garantiu o custeio para implantação de marcapasso em paciente carente, no intuito de conceder-lhe autonomia respiratória. Em voto de divergência, o ministro Celso de Mello, nos autos do Agravo Regimental nº AG Reg STA 223, alinhou o direito à busca da felicidade ao direito de autonomia existencial, sendo o Estado ente provedor de recursos necessários para viabilizar o direito à vida digna (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Suspensão de Tutela Antecipada nº 223 – Distrito Federal. Relator: ministro Ellen Gracie. J. 14 abr. 2008, Tribunal Pleno, DJe-70 04 abr.2014).

Em outro caso, analisando o direito à livre iniciativa na atividade econômica, o relator Min Joaquim Barbosa, nos autos do Recurso Extraordinário nº RE 370.212/RS, negou seguimento a Recurso Extraordinário interposto por um posto de gasolina, após sofrer penhora sobre parcela do seu faturamento por se encontrar em débito. Na ocasião, o julgador adotou o direito à felicidade com um sentido prestacional:

*A Constituição não contém nenhuma disposição que obrigue o cidadão a ter sucesso econômico ou profissional. Também não se espera que as pessoas lançadas à sorte em empreendimentos empresariais tenham sempre capacidade administrativa pujante. **O direito fundamental assegurado na Carta Magna refere-se ao dever do Estado de permitir e prover os meios para a busca do sucesso, da felicidade***

e do bem comum. *Em matéria tributária, estes postulados se manifestam no princípio da capacidade contributiva, pois não há imposição fiscal sem riqueza (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 370.212/RS – Rio Grande do Sul. Relator: ministro Joaquim Barbosa. J. 08 set. 2010, 2ª Turma, DJe- 176 21 set.2010). Grifei.*

O direito à felicidade também se determinou como fundamento na decisão do Recurso Extraordinário nº 1058333, pelo Tribunal Pleno do STF, ao garantir que uma candidata gestante tenha remarcado o teste de aptidão física para continuar a participar do certame.

1) O teste de aptidão física para a candidata gestante pode ser remarcado, posto direito subjetivo que promove a igualdade de gênero, a busca pela felicidade, a liberdade reprodutiva e outros valores encartados pelo constituinte como ideário da nação brasileira. 2) A remarcação do teste de aptidão física, como único meio possível de viabilizar que a candidata gestante à época do teste continue participando do certame, estende-lhe oportunidades de vida que se descortinam para outros, oportunizando o acesso mais isonômico a cargos públicos. 3) O princípio da isonomia se resguarda, ainda, por a candidata ter de, superado o estado gravídico, comprovar que possui a mesma aptidão física exigida para os demais candidatos, obtendo a performance mínima.”

(BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº. 1058333. Paraná. Relator: ministro Luiz Fux. j. 21 nov. 2018, Tribunal Pleno, DJe- 185 27 jul.2020)

Essas decisões, na visão de Saul Tourinho Leal (2013), apontam uma missão do Supremo Tribunal Federal não apenas de zelar pela Constituição Federal, mas de elevar as sensações de bem-estar na sociedade. “A ideia central de maximização da felicidade coletiva e redução das dores serve como base dos exercícios de ponderação que a jurisdição constitucional muitas vezes é levada a realizar” (LEAL, 2013, p. 286).

Para Leal (2013), o direito à felicidade não encontra amparo constitucional exclusivamente no princípio da dignidade da pessoa humana:

Quando a constituição fala de liberdade, ela abre espaço para o direito à busca da felicidade. Ao tratar de direitos sociais ou demais itens que trazem segurança ao indivíduo, ela formula um convite ao direito prestacional à felicidade. Ao vedar a tortura ou tratamentos degradantes, ela afirma também que não tolera prazeres perversos. Quando fala de pluralismo, aceita que a sociedade fica melhor com a tolerância às minorias, pois tem seus debates enriquecidos por contrapontos constantes necessários ao avanço da humanidade (LEAL, 2013, p. 223).

Para ele, o conjunto de direitos individuais e sociais assegurados na Constituição Federal (BRASIL, 1988) valida a existência do direito à felicidade no sentido de bem-estar.

Partindo desse pressuposto, constata-se que a própria Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu preâmbulo, fez constar o bem-estar como valor supremo “de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”.

Avançando o texto constitucional, outros artigos surpreendem ao encampar a existência de um direito à felicidade, a exemplo do artigo 182 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), ao tratar de política urbana, estabelece por objetivo garantir o bem-estar dos habitantes de uma cidade, além de ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais. Para Leal (2013, p. 226), o que “fica evidente é que a Constituição se preocupou com a qualidade de vida das pessoas residentes nas cidades, tentando, por meio de políticas específicas, assegurar a felicidade delas”.

Nesse diapasão, a felicidade, quando considerada o bem-estar do cidadão, adota um significado prestacional. É dever do Estado prover o mínimo existencial, garantindo condições mínimas de dignidade para que cada indivíduo busque a felicidade da melhor forma que lhe convier. “Seria o modelo resultante de uma opção política e jurídica que contempla um conjunto de instrumentos voltados a auxiliar o indivíduo a concretizar o seu anseio pela execução de um pacote de desejos ou preferências legítimas” (LEAL, 2013, p. 215).

De toda sorte, implicitamente, o direito à felicidade ingressa no ordenamento jurídico brasileiro como decorrência do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o qual não exclui a existência de outros direitos e garantias fundamentais oriundos do regime e dos princípios por ela adotados ou de tratados internacionais.

Mas, Fábio Konder Comparato (2010, p. 34) alerta que:

essa convicção de que todos os seres humanos têm direito a ser igualmente respeitados, pelo simples fato de sua humanidade, nasce vinculada a uma instituição social de capital importância: a lei escrita, como regra geral e uniforme igualmente aplicável a todos os indivíduos que vivem numa sociedade organizada.

Preocupados em positivar o direito à felicidade, legisladores apresentaram projetos de Emenda Constitucional, para fazer constar esse direito explicitamente na Carta, dando uma nova redação ao artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

No Senado Federal, a PEC nº 19, de 07 de julho de 2010, proposta pelo Senador Cristóvan Buarque (PDT/DF), teve como justificativa que “a busca individual pela felicidade pressupõe a observância da felicidade coletiva” (SENADO FEDERAL, 2010, p. 01). Para ele, garantir os direitos sociais viabiliza a concretização da felicidade coletiva, devendo o Estado franquear o acesso aos serviços básicos de saúde, educação, previdência social, cultura, lazer, dentre outros.

Na mesma linha, a PEC nº 513, de 04 de agosto de 2010, foi apresentada à Câmara pela deputada Manuela d’Ávila (PCdoB/RS). Justificando a sua proposta, ela argumentou:

Todos os direitos previstos na Constituição – sobretudo, aqueles tidos como fundamentais – convergem para a felicidade da sociedade. É assegurado o direito à uma vida digna, direito esse que pode ser tido como fundamental para que a pessoa atinja a felicidade. Também a vida com saúde é fator que leva felicidade ao indivíduo e à sociedade. Uma adequada segurança pública implica em uma vida mais feliz, indubitavelmente. E assim ocorre com um sem-número de direitos encartados na Constituição (CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projetos de leis e outras proposições. Proposta de Emenda Constitucional PEC 513, de 04 de agosto de 2010).

O texto utilizou a felicidade na concepção objetiva, para possibilitar a normatização, apanhando, por critérios, as liberdades negativas e positivas, já garantidas na Constituição Federal (BRASIL, 1988). Nas

palavras de Leal (2013, p. 206-212), o viés liberal do direito à felicidade consistiria no direito de não sofrer interferências ilegítimas por parte do Estado ou do particular. Já o viés positivo, seria o direito prestacional à felicidade.

Discorrendo sobre os direitos humanos, Fábio Konder Comparato também defendeu esses vieses, ao afirmar que:

*[...] a ideia de que o princípio do tratamento da pessoa como um fim em si mesma implica não só o dever negativo de não prejudicar ninguém, mas também o dever positivo de obrar **no sentido de favorecer a felicidade alheia**, constitui a melhor justificativa do reconhecimento, a par dos direitos e liberdades individuais, também dos direitos humanos à realização de políticas públicas de conteúdo econômico e social [...] (COMPARATO, 2010, p. 37). Grifei.*

Nas propostas, o artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) passaria a ter a seguinte redação:

*São direitos sociais, **essenciais à busca da felicidade**, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988). Grifei.*

Embora ainda sem previsão constitucional, não há como negar a existência do direito à felicidade, seja decorrente do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, seja como valor essencial e impulsor à efetivação dos direitos sociais. Contudo, o pesquisador Raphael Fernando Pinheiro alerta que “os Direitos Sociais assegurados pelo Estado pós-mo-

derno possibilitam condições mínimas para que o indivíduo tenha uma vida digna, sendo que o maior problema de nossa realidade se encontra na concretização de tais direitos” (PINHEIRO, 2012).

Na esfera do trabalho, não sendo diferente do serviço público, a felicidade do indivíduo tem vinculação direta com a sua produtividade. Desde a Revolução Industrial, o homem busca maior produtividade em menor tempo e com o mínimo de despesa possível.

A preocupação com a eficiência não se limitou apenas ao setor privado. O setor público também sofreu transformação, sendo a eficiência um princípio da Administração Pública, inserido no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 19/1998 (BRASIL, 1988).

Mas não se pode negar que a eficiência no setor público é uma exigência da nova tendência mundial em atender os interesses coletivos de forma célere e com resultados efetivos. Busca-se um Estado que planeje, desenvolva e execute suas funções de forma eficaz e com mais efetividade, fazendo uso de novas técnicas e hábitos que visem resultados perenes e satisfatórios (VASCONCELOS, 2009).

Contudo, os efeitos da infelicidade no trabalho colocam em risco o êxito de toda gestão organizacional, seja no setor privado ou no setor público.

Por muito tempo, o trabalhador foi designado como “fator humano” no processo de produção, sem valorização do necessário equilíbrio físico e psíquico/mental, até se perceber que o sofrimento no trabalho acarreta uma descompensação mental e proporciona ao funcionário sentimentos de incapacidade e desvalorização, extremamente negativos no resultado da atividade laborativa. De acordo com Pablo Dominguez Martinez,

O sofrimento no trabalho provoca uma descompensação psíquica do sujeito que se vê insatisfeito com a monotonia que o empurra para um sentimento de incapacidade, de imbecilidade. Essa insatisfação gera uma completa desconexão do trabalhador com a empresa em que labora, com sua família e a sociedade (MARTINEZ, 2013, p.14).

A preocupação com o trabalhador deve refletir a valorização que se dá ao trabalho. A própria Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabeleceu, em seu artigo 193, como base da ordem social, o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar social, enfatizando a relação existente entre a felicidade e o trabalho.

Contribuindo para o campo da Psicologia do Trabalho, Yves Clot (2006) entende que o trabalho exerce um papel primordial para o desenvolvimento pessoal, seja quanto aos seus valores quanto ao que cada um contribui para o mundo, ou seja, sua utilidade. Para ele, “o trabalho não é uma atividade entre outras. Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir. E isso, precisamente, em virtude de ser ele uma atividade dirigida” (CLOT, 2006, p. 12).

Em tal sentido, a felicidade no trabalho também deve ser um direito assegurado, norteador a comunidade jurídica a garantir um ambiente saudável, livre de situações de assédio e desvalorização profissional.

Do assédio moral

Muito antes de ser um conceito legal, o assédio é um fenômeno social que aterroriza muitos trabalhadores. Por isso, é importante refletirmos sobre as origens desse tipo de violência.

Apesar de, inicialmente, o contexto sócio cultural ter tolerado o assédio moral e desprezado os efeitos destruidores que ocorrem na vida do assediado, hoje se percebe que todos estamos atentos à forma como as relações de trabalho se desenvolvem. E, na visão de Fábio Konder Comparato, “a compreensão da dignidade suprema da pessoa humana e de seus direitos, no curso da História tem sido, em grande parte, fruto da dor física e do sofrimento moral” (2010, p. 50).

Desde a formação social e política do Brasil, o poder sempre esteve concentrado nas mãos de poucos. Raymundo Faoro chama essa dominação da minoria de “estamento burocrático”, “que, no caso da ausência do ‘quadro administrativo’, a chefia dispersa e assume caráter patriarcal, identificável no mando da pessoa do fazendeiro, do senhor de engenho e dos coronéis” (FAORO, 2001, p. 870). Para ele, “o governo, o efetivo comando da sociedade, não se determina pela maioria, mas pela minoria que, a pretexto de representar o povo, o controla, deturpa e sufoca” (2001, p. 104), apenas para garantir seus interesses e privilégios.

A forma como a sociedade brasileira organizou-se politicamente fez nutrir um sentimento de autoritarismo nas relações de emprego compartilhado com os movimentos antidemocráticos ocorridos no Brasil (GOMES, 2005). “Existe uma *perversão* do trabalho, no sentido de que se perdeu de vista a finalidade do trabalho, para reter exclusivamente a luta pelo poder” (HIRIGOYEN, 2015, p. 62).

O poder do assediador se sustenta em, no mínimo, quatro bases: a coerção (baseada no medo que a vítima tem em desobedecer ao assediador), não concessão de benefícios decorrentes da relação de emprego, o poder de persuasão do agressor (até por deter a capacidade de decisão) e a capacidade de conhecimento por controle da informação (MARCONDES; DIAS, 2011).

Em contribuição ao tema, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal elaborou a Cartilha

Assédio Moral e Sexual no Trabalho, no biênio 2017-2018 e alertou que (SENADO FEDERAL, 2017-2018, p. 06):

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas em um contexto social, econômico, organizacional e cultural de grandes desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

Quem primeiro estudou o fenômeno foi o psicólogo alemão Heinz Leymann, descrevendo as formas de assédio dentro das organizações como *mobbing* (FONSECA, 2009).

Posteriormente, Marie-France Hirigoyen (2015, p. 17) contribuiu definindo o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Aqui no Brasil, o estudo sobre o assédio iniciou-se com a médica do Trabalho Margarida Barreto, em dissertação de mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, na área de Psicologia Social, intitulada *Uma jornada de humilhações*. “Para realizar sua dissertação, a pesquisadora realizou entrevistas com 2072 trabalhadores de 97 empresas na cidade de São Paulo, e ao final constatou que 42% dos entrevistados já haviam sido vítimas de assédio moral” (FONSECA, 2009, p. 2).

Na visão do Juiz de Direito Marcus Vinicius Nonato Rabelo Torres,

o assédio, de maneira geral, é um problema grave e insidioso, que pode acontecer em família, em sociedade ou nas empresas. Trata-se de um conjunto de comportamentos que, voluntária ou involuntariamente, leva a vítima ao desequilíbrio e à instabilidade emocional. Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza física e psicológica, que atenta contra a dignidade, 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 físico-psíquica e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Procedimento Sumário. Ação de Indenização. Processo nº 0052933-50.2010.8.17.0001. Juiz de Direito Marcus Vinicius Nonato Rabelo Torres. Sentença nº 2016/00020. j. 18 jan. 2015, DJe-14/2016 21 jan.2016. p. 744).

O assédio moral é, sem dúvida, a degradação progressiva da pessoa do trabalhador, diante de sutis agressões repetitivas no ambiente do trabalho, mas que se potencializam em seu conjunto. “Terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento” (BARRETO; HELOANI, 2015).

De acordo com Robson Zanetti (2010, p. 27):

O assédio moral se define pela intenção de

uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Para ele, o assédio moral somente estará configurado pela ação ou omissão de ato abusivo ou hostil, de forma repetitiva e frequente. Essa repetição pode ser do mesmo ato ou omissão, como também pode haver diversidade de atos e/ou omissões. Segundo dados estatísticos (ZANETTI, 2010), o assédio moral configurado ocorre, pelo menos, uma vez por semana com duração de, aproximadamente, 06 (seis) meses.

Contudo, pode ocorrer “situações onde a violência da agressão seja tão grande que não haja a necessidade de uma longa duração para haver o sofrimento devidamente provado da vítima, como ocorre com a frequência” (ZANETTI, 2010, p. 32).

Ressalta-se que o assédio tem sua duração maior no setor público do que no setor privado. E isso se explica em razão da estabilidade que o funcionário adquire nas relações com o Órgão Público, possuindo um processo de demissão mais burocrático. Antes, porém, de atingida a estabilidade, constata-se que é frequente se utilizar do período de avaliação do estágio probatório para forçar o servidor público a situações degradantes, inclusive exigindo-lhe tarefas que não são de sua atribuição.

Importante ainda destacar que a vítima pode não saber que está sendo assediada, mas o agressor age com dolo, no intuito deliberado de atingir e destruir psicologicamente a vítima. É a intencionalidade citada por Marie-France Hirigoyen (2015) como o propósito deliberado que magoa.

Sendo esse o fim perverso do assédio, a saúde da vítima tem que sofrer prejuízo para configurá-lo.

Quanto às formas de assédio moral, Marie-France Hirigoyen (2015) classifica-o em assédio vertical descendente, assédio horizontal, assédio misto e assédio ascendente.

O assédio vertical descendente é o mais comum e está relacionado com a hierarquia na instituição. “A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais grave sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema” (HIRIGOYEN, 2015, p. 112).

Nessa forma de assédio, há um abuso no poder diretivo. Não é por acaso que pesquisas revelam que “a forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiética de longa duração” (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p. 08).

O assédio horizontal, por sua vez, ocorre entre empregados que se encontram em uma mesma escala. De acordo com Robson Zanetti (2010), esse tipo de assédio é também conhecido como *bullying*.

Nos casos em que o assédio se inicia de forma horizontal e depois se transmuda para vertical descendente, resta configurado um assédio misto.

O assédio ascendente é tão destrutivo quanto os demais e ocorre quando um ou vários subordinados assediam um superior. “O assediado neste caso cria até certa resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade, sua atual posição, etc.” (ZANETTI, 2010, p. 68).

Aponta-se, ainda, a existência do assédio moral coletivo. O que se observa no mundo do trabalho é que o assédio moral tem como atual causa novas políticas de gestão centradas no modelo de administração por estresse e ainda a exigência de um novo perfil de trabalhador, de formação multidisciplinar e disposto a flexibilizar suas próprias atribuições (OIT, 2006).

Para Lis Andrea Soboll (2008, p. 82), “a própria forma de organizar o trabalho propicia e estimula o desenvolvimento de relações agressivas, utilizando-se dessas situações para assegurar o controle, a submissão e o envolvimento dos trabalhadores em prol da produção”.

Sobre o assédio organizacional, Zanetti (2010, p. 74) alerta que “esta é a forma que mais vem se desenvolvendo nas empresas porque visa uma redução de custos com encargos trabalhistas, procura-se eliminar trabalhadores considerados um incômodo para a empresa”.

Esse novo modelo de gestão que busca o aumento da produtividade no intuito de atingir metas de resultados, alinhado ao mecanismo de controle e disciplina dos empregados transformou-se em um terreno fértil para esse tipo de assédio moral, o qual decorre de gestões abusivas por injúria, por estresse ou por medo.

A competitividade no mercado globalizado, a busca incessante de maior produtividade e lucro, a reengenharia do trabalho, a flexibilização de direitos, a administração por estresse e a padronização do comportamento das pessoas, são fenômenos que, somados ao desemprego

estrutural, tencionam a relação de trabalho, e acabam por gerar um clima de terror no ambiente laboral, que se agrava com o estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas (OIT, 2006, p. 62).

Para Pablo Dominguez Martinez (2013, p. 29), “o assédio moral organizacional caracteriza-se pela presença de alguns elementos, quais sejam: 1) a conduta abusiva do empregador; 2) sua prática reiterada; 3) objetivo de aumentar a lucratividade”.

Em projeto desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade racial, Maria Luiza Pinheiro Coutinho (OIT, 2006), tratando sobre a discriminação no trabalho, sintetizou o desfecho de uma situação de assédio moral, onde a vítima, por não se adaptar à estrutura organizacional de produção, questiona sua capacidade e competência:

Ao empregado que não se enquadra no perfil desejado pela organização é destinado fazer tarefas abaixo, ou acima, de sua capacidade profissional, ou a não fazer nada, situação em que fica clara a intenção de isolá-lo, excluí-lo das atividades laborais, com o fim de constrangê-lo, desqualificá-lo e humilhá-lo.

Essa estratégia é usada com frequência para que, sob tensão máxima, decida-se por rescindir o contrato de trabalho, afastando-se da empresa, por completa inadaptação à estrutura organizacional de produção, impondo-se o ônus da responsabilidade por seu próprio desemprego (OIT, 2006, p. 60).

Práticas abusivas

Por se tratar de atitudes sucessivas e frequentes, o assédio visto isoladamente pode não parecer tão grave. Todavia, seus efeitos nefastos são sentidos exatamente em razão do acúmulo das agressões. Essa sutileza no agir por parte do agressor, bem como o desconhecimento da vítima (até a sua saúde física e psíquica ser atingida) contribui para que a identificação do assédio moral no trabalho não seja uma tarefa fácil.

Zanetti (2010, p. 58-66) cita algumas práticas abusivas ou hostis que caracterizam o assédio moral. São elas:

- I - Impedir a vítima de se expressar [...];
- II – Isolar a vítima [...];
- III – Desconsiderar a vítima junto a seus colegas [...];
- IV – Desacreditar a vítima por seu trabalho [...];
- V – Comprometer a saúde da vítima [...]

Para cada uma dessas práticas, Zanetti (2010) exemplifica com situações fáticas: a) para impedir a vítima de se expressar, o assediador pode ameaçar a vítima, criticá-la constantemente, ou ignorar sua presença, por exemplo; b) para isolar a vítima, o assediador pode colocá-la em local distante dos demais, ou simplesmente não falar mais com ela ou impedir que os outros falem com ela; c) para desconsiderar a vítima junto a seus colegas, o assediador pode caluniar ou mentir sobre a vítima, ridicularizá-la, zombar de sua vida privada ou das suas origens, convicções políticas e/ou religiosas; d) para desacreditar a vítima por seu trabalho, o assediador pode deixar de repassar tarefas para a vítima, ou determinar tarefas inúteis, absurdas ou humilhantes, ou ainda estipular metas impossíveis de alcançar, ou exigir tarefa além da capacidade técnica da vítima; e) por fim, para comprometer a saúde da vítima, o assediador pode constranger a vítima a realizar trabalhos perigosos ou extremamente insalubres, ameaçá-la com violência física e etc.

A Organização Internacional do Trabalho prevê, ainda, que “a vigilância eletrônica dos trabalhadores pode, em determinadas circunstâncias, constituir igualmente uma forma de assédio” (OIT, 2007, p. 32).

A diversidade de situações e a amplitude da criatividade do agressor não permitem que se estabeleça uma lista objetiva de atitudes abusivas e hostis, até mesmo porque a cultura da organização muitas vezes interfere nesse reconhecimento. “Os aspectos culturais dentro de uma determinada região devem ser mesurados, pois, se levarmos em conta que o assédio depende da intenção em assediar uma ou mais pessoas, pode ser que numa empresa seja normal tomarem certas atitudes e em outra não [...]” (ZANETTI, 2010, p. 35).

Por outro lado, saber o que não é assédio moral ajuda a identificá-lo com mais precisão. Nessa tarefa, Marie-France Hirigoyen (2015) exige cautela para distinguir o assédio moral de outras formas de sofrimento do trabalho, como o estresse, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito velado.

“Em linguagem corrente, entendemos por estresse as sobrecargas e más condições de trabalho” (HIRIGOYEN, 2015, p. 19). O assédio moral é muito mais que um estado de estresse, pois neste não há humilhação. Contudo, nada impede que a situação de estresse leve a uma situação de assédio. Por vezes, a cobrança por maior produtividade desencadeia o estresse, mas, no assédio moral, “o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo” (HIRIGOYEN, 2015, p. 23).

Oferecer más condições de trabalho, quando de forma generalizada, não constitui assédio. O que distinguirá o ato é a intencionalidade. “Trabalhar em um espaço exíguo, mal-iluminado e mal-instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo” (HIRIGOYEN, 2015, p. 33). Ressalta-se que é comum a vítima

não conseguir identificar em que momento as condições degradantes de trabalho tornaram-se uma ferramenta de violência moral.

Da mesma maneira, as imposições profissionais não caracterizam assédio, pois são decorrentes do poder diretivo do empregador. As decisões organizacionais são legítimas desde que estejam atreladas ao contrato de trabalho e não violem a dignidade do empregado (HIRIGOYEN, 2015).

O conflito profissional também não pode ser considerado como assédio moral, pois é normal do dia a dia, e até mesmo útil para a reorganização institucional. “O que caracteriza então um conflito é a ‘escalada simétrica’, ou seja, uma igualdade teórica entre os protagonistas” (HIRIGOYEN, 2015, p. 25). Já no assédio moral, a relação é entre dominante e dominado, ainda que não haja hierarquia, como acontece no assédio entre colegas, pois a dominação é psicológica também (HIRIGOYEN, 2015).

Outras situações de violência no trabalho, apesar de acarretarem dano moral, não caracterizam assédio, se pontuais. É necessário que haja repetições, frequência e duração nas atitudes hostis.

Normas jurídicas sobre o assédio moral e a atividade legislativa

É importante ressaltar que não há ainda legislação federal específica sobre o assunto. Contudo, foram propostos no Congresso Nacional vários projetos de lei a respeito.

O Projeto de Lei nº 4.591, de 03 de maio de 2001, objetivava estabelecer penalidades administrativas contra o assédio moral ocorrido no serviço público da União, das autarquias e das fundações públicas federais, modificando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL,

1990) para introduzir o artigo 117-A e alterar a redação dos artigos 132 e 137 da referida lei. O conceito de assédio moral consta no § 1º do artigo 177-A como sendo:

[...] 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 profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços (CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projetos de leis e outras proposições. Projeto de Lei Federal PL 4.591, de 03 de maio de 2001).

Por sua vez, os Projetos de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001 e nº 5.971, de 13 de dezembro de 2001, ainda em tramitação, têm por objetivo considerar o assédio moral como ilícito penal. O primeiro introduz o artigo 146-A no Código Penal (BRASIL, 1940), dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho:

Art. 146-A. Desclassificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa.

(CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projetos de leis e outras proposições. Projeto de Lei Federal PL 4.742, de 23 de maio de 2001).

O segundo insere o artigo 203-A no já referido diploma legal:

Coação moral no ambiente de trabalho

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena: Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

(CÂMARA DE DEPUTADOS. Projetos de leis e outras proposições. Projeto de Lei Federal PL 5.971, de 13 de dezembro de 2001).

Outros Projetos de Lei foram apresentados com o intuito de caracterizar o assédio moral como ato de improbidade. A exemplo, o Projeto de Lei do Senado nº 121, de 2009³, bem como o Projeto de Lei nº 4544/2016 e o Projeto de Lei nº 5698/2016, ambos da Câmara dos Deputados. Há ainda o Projeto de Lei nº 6764/2013 que dispõe sobre o assédio moral praticado por agente público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

No âmbito das relações de trabalho, destaca-se o Projeto de Lei nº 167/2020, que acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para obrigar as empresas a proporcionar aos seus empregados a partici-

3 Na Câmara dos Deputados, esse projeto de lei recebeu a numeração de PL nº 8178/2014. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/90254>

pação em curso sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

O Projeto de Lei nº 11212/2018 sugere a instituição de Selo Ambiente Livre de Assédio Moral e estabelece critérios para sua concessão, propiciando a criação de ambientes de trabalho saudáveis. O Projeto de Lei nº 3258/2020 inclui a coação ideológica e religiosa ao conceito de assédio moral, consagrando o direito à liberdade.

Outro projeto sobre o tema, PL 4150/2015, visa garantir ao empregado o custeio do tratamento médico em virtude de danos oriundos de assédio moral e sexual comprovados em ação trabalhista, alterando e incluindo previsões legais no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Ainda sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Projeto de Lei nº 2203, de 2021, pretende acrescentar parágrafos ao art. 223-C, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho, discriminando suas condutas.

Por sua vez, o Projeto de Lei nº 11213/2018 altera a CLT para incluir o art. 223-H. O normativo visa garantir a empresa pública ou a sociedade de economia mista condenada judicialmente em razão de assédio moral, o direito de reaver do causador do dano ou violação as despesas que arcou.

Houve também a preocupação de proteger a vítima militar. Vários Projetos de Lei (PL 2876/2015, PL 4384/2016, PL 5719/2016, PL 896/2021, PL 2303/2021) visam tipificar o crime de assédio moral no Código Penal Militar.

Importante registrar que desde 2013 as leis que dispõem sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária, a exemplo da Lei nº 12.919, de 24 de dezembro de 2013, Lei nº 13.080 de 02 de janeiro de 2015, Lei nº 13.242 de 30 de dezembro de 2015, Lei nº 13.408

de 26 de dezembro de 2016, Lei nº 13.473 de 08 de agosto de 2017, Lei nº 13.707 de 14 de agosto de 2018, Lei nº 13.898 de 11 de novembro de 2019, Lei nº 14.116 de 31 de dezembro de 2020 e Lei nº 14.194 de 20 de agosto de 2021, todas impedem a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento a instituições cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual.

Ainda em âmbito nacional, o Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, passou a estabelecer as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, atribuindo especificamente, no art. 10, inciso V, a responsabilidade de “adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros” (BRASIL, 2018).

Na Constituição Federal (BRASIL, 1988), encontramos dispositivos que garantem ao trabalhador um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado e que obrigam o empregador a reduzir os riscos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do empregado⁴. “As consequências da exposição de um empregado a um meio ambiente que não é digno, afeta, não somente aquele trabalhador de forma individual, mas sim, toda a coletividade vai sofrer com tal prática” (MACHADO; GOLDSCHMIDT, 2013, p. 200).

Princípios também são considerados na análise do assédio moral na Administração Pública, ante a ausência de legislação específica.

4 BRASIL, 1998. Constituição Federal. Artigo 7º. (...) Inciso XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Artigo 170. (...) Inciso VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; Artigo 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A ministra Eliana Calmon, ao julgar Recurso Especial nº 1286466, interposto pelo Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul perante o Superior Tribunal de Justiça, enquadrou o assédio moral praticado pelo Prefeito contra uma servidora pública como ato de improbidade atentatório contra os princípios da Administração Pública, utilizando-se do teor contido no artigo 11 da Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992 (BRASIL, 1992). Eis a ementa da decisão:

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

1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.

2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. *A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.*

6. *Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese.*

7. *Recurso especial provido (BRASÍLIA. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1286466 RS – Rio Grande do Sul. Relator: ministra Eliana Calmon. j. 03 set. 2013, Segunda Turma, STJ, DJe-1368 18 set. 2013). Grifei.*

No caso apreciado pelo Superior Tribunal de Justiça, o Prefeito da cidade de Canguçu/RS teria praticado atos de improbidade quando impôs castigo à funcionária pública municipal, afastando-a de suas funções e obrigando-a a permanecer três dias na sala de reuniões da Prefeitura, em reprimenda à atitude da servidora que denunciou ao Ministério Público a existência de dívida do Município com o Fundo de Aposentadoria dos Servidores Públicos.

Mesmo considerando os ideais neoliberais que também foram reproduzidos no âmbito da Administração Pública e exigiram modernidade, eficiência, agilidade e efetividade no serviço público, nota-se que o assédio moral também está relacionado com a disputa de poder (HIRIGOYEN, 2015), o que acarreta a violação de princípios pelos gestores ao se afastarem dos objetivos legais.

Para frear a disputa pelo poder e equilibrar os direitos dos administrados (incluindo os servidores) e as prerrogativas da Administração Pública, o artigo 37, *caput*, da Constituição Federal (BRASIL 1988) im-

põe o respeito aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

Pinçando timidamente o conceito desses princípios (GAIVA, 2013), temos por legalidade a determinação de que a lei deverá ser o rumo básico a direcionar a conduta de quaisquer agentes públicos. A moralidade é a exigência de uma atuação pautada na ética para a realização de um interesse público específico, objetivamente determinado. A impessoalidade impõe à Administração um tratamento aos administrados sem discriminações ou favoritismos. Com a publicidade, o controle da legitimidade da conduta dos agentes administrativos é possível. Por fim, o Princípio da Eficiência exige presteza, perfeição e rendimento funcional na execução dos serviços públicos.

A prática de assédio moral na Administração Pública viola esses princípios constitucionais e “tem se revelado de crescente importância, na medida em que compreende condutas que ofendem diretamente os fundamentos do Estado Democrático de Direito Brasileiro consagrados pelo constituinte originário através da Constituição Federal de 1988” (GAIVA, 2013).

O assédio moral na Administração Pública como óbice à efetivação do direito à felicidade do servidor e as dificuldades enfrentadas

De acordo com estudos (HIRIGOYEN, 2015), o assédio moral no âmbito da Administração Pública é ainda mais danoso porque as relações estatutárias são mais duradouras em razão da estabilidade, dificultando a eliminação do assediado pelo assediador. Por essa razão, a vítima permanece por muito mais tempo na situação de assédio, sendo o poder do agressor “diretamente proporcional à humilhação deflagrada à vítima” (SILVA, 2015, p. 15).

O ambiente favorece a prática em razão da sua “estrutura hierarquizada, burocracia excessiva, regulamentação insuficiente, falta de compromisso e alta competitividade” (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p. 7).

O abuso de poder se perpetua com o silêncio da vítima, que não denuncia o assédio moral por medo ou por não entender a situação lesiva a que está exposta, bem como em razão da ausência de punição do assediador, nos casos em que o assédio é comunicado à Instituição. Emília Munhoz Gaiva (2013) alerta que “a prática contumaz da impunidade do superior hierárquico e, de outro turno, a falta da comunicação substancial desses atos por parte da vítima” são fatores preponderantes na existência do assédio no serviço público.

Para atenuar esses fatores, ouvidorias são fortalecidas para estimular as denúncias, até mesmo anônimas, no intuito de proteger às condições físicas e psicossociais da vítima. Cada instituição tem o dever de apurar as situações abusivas porventura ocorridas entre seus servidores.

Contudo, em razão da ausência de denúncias, os abusos ocorridos na Administração Pública não são de todo apurados. Dados levantados pelo Tribunal Superior do Trabalho apontam que a administração pública “teve 74 novos registros de assédio moral em janeiro de 2016, 116 em janeiro de 2017, alcançando o pico de 218 em novembro daquele ano, mas, em 2018, os registros caíram para 16 em janeiro” (BATISTA, 2019).

Já no serviço público federal, dados da Controladoria-Geral da União (CGU) apontam que de janeiro de 2014 a abril de 2019, foram registrados 906 processos sobre assédio, sendo a maioria do tipo moral. Mas também se percebe uma diminuição de casos formalizados. “Nos três primeiros meses de 2014, 21 processos foram instaurados. Em 2015, 36. Em 2016, foi o máximo de 54. Em 2017, caiu para 37, chegando a 30, em 2018. Em 2019, de janeiro a março, apenas oito” (BATISTA, 2019)

Entretanto, a redução das denúncias não reflete necessariamente a erradicação do assédio moral. Isso porque o medo ainda é um fator que dificulta a identificação, apuração e punição do assédio moral.

Outro aspecto que merece destaque é a necessidade de prova suficiente a caracterizar o assédio e a autorizar uma condenação para pagamento de indenização. Em determinados casos, “quando tais procedimentos são sutis, a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, pois o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço” (HIRIGOYEN, 2015, p. 110).

A dificuldade da prova é, muitas vezes, o que inibe a vítima de prosseguir com a denúncia. Por ocorrer de maneira sutil e indireta, o assédio pode não ser percebido de imediato pela vítima, como também pode o agressor manipular a situação para simular que a culpa é da própria vítima, levando-a a se rotular como responsável pelo seu insucesso profissional.

A necessidade de provar as situações de assédio é um dever da parte, de acordo com o artigo 373, inciso I do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015). E, quando não observada, gera uma situação desfavorável, pois não há convencimento do juiz quanto aos fatos alegados.

Nesse passo, sendo a vítima vencida numa eventual demanda judicial, a impunidade do agressor apenas estimula para que outras práticas lesivas sejam reiteradas.

É de se notar que a estabilidade é um empecilho para o assediador, sendo o desfecho do assédio, na maioria das vezes, a remoção do servidor e não a sua despedida.

O impacto do assédio no bem-estar laboral é devastador, pois interfere na possibilidade que o indivíduo tem de desenvolver suas potencialidades. Nesse ponto, tomamos a felicidade também como “a pre-

valência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (PASCHOAL, 2008).

O sofrimento psíquico e físico leva a depressão, distúrbios psicológicos, hipertensão, doenças do aparelho digestivo e, em alguns casos, em tentativas de suicídio (OIT, 2006).

A violência moral no trabalho assume uma condição de perversidade tamanha em que a vítima é manipulada mediante o sacrifício da sua própria liberdade, apenas pelo desejo desmedido de que o outro obtenha mais poder. “Para um indivíduo perverso, isso justifica a eliminação daqueles que podem ser um obstáculo a seu progresso” (HIRIGOYEN, 2015, p. 67).

Se por um lado, o servidor sofre flagrante dano físico e psicológico com a violência moral, por outro, a Administração Pública suporta “a baixa produtividade no serviço público, absenteísmo, falta de motivação e de concentração, que aumentam as falhas no desempenho das atividades e caminham na contramão do princípio da eficiência, assegurado constitucionalmente” (GAIVA, 2013).

Por tais razões, o assédio moral é um óbice na efetivação do direito à felicidade do servidor, o que interfere também na eficiência do serviço público. “A qualidade e felicidade do capital humano tem efeito prático e direto na qualidade e velocidade do serviço prestado” (MARTINEZ, 2013, p.33).

Partindo do pressuposto que a felicidade é um bem-estar, o assédio moral na Administração Pública viola o direito à felicidade, por tratar-se de flagrante interferência ilegítima do Estado na vida do servidor, ferindo os princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

Do mesmo modo, manter o ranço autoritário e hierarquizado das relações entre servidores e Administração Pública reflete a omissão do Estado em prover um patamar mínimo, essencial para viabilizar a busca pela felicidade para cada cidadão, independentemente do conteúdo que se dê a esta satisfação pessoal.

Considerações finais

A ideia de que a felicidade é um direito de todos e para todos sedimentou-se na seara Constitucional sob o fundamento do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Contudo, ao captarmos a felicidade como um bem-estar, constatamos que todo o Ordenamento Jurídico o assegura seja como liberdade negativa, impedindo o Estado e outros cidadãos de interferir ilegitimamente na vida privada alheia, seja como dever prestacional, ao obrigar o Ente Estatal a providenciar meios imprescindíveis para que todo cidadão possa desenvolver seus projetos e potencialidades em busca de sua felicidade pessoal.

Por outro lado, o assédio moral é uma realidade que aterroriza muitos trabalhadores, inclusive no âmbito da Administração Pública.

Afigurou-se, como proposta do presente estudo, refletir sobre como o assédio moral ocorrido na Administração Pública interfere na efetivação do direito à felicidade do servidor.

Pelo que foi exposto, constata-se que o assédio moral é, sem dúvida, a degradação progressiva da pessoa do trabalhador, diante de sutis agressões repetitivas no ambiente do trabalho, mas que se potencializam em seu conjunto, seja qual for a forma de violência (assédio vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, misto ou organizacional).

Ficou evidenciado que a formação social e política do Brasil favoreceu o surgimento de relações hierarquizadas e fincadas no poder.

A dominação da minoria apenas busca a satisfação de seus próprios interesses e privilégios.

Esses fatores estimulam o assediador a comandar os seus subordinados com abuso do poder diretivo.

O poder do assediador se sustenta, no mínimo, na coerção (baseada no medo que a vítima tem em desobedecer ao assediador), na não concessão de benefícios decorrentes da relação de emprego, no poder de persuasão do agressor (até por deter a capacidade de decisão) e na capacidade de conhecimento por controle da informação.

No entanto, essa violência somente estará configurada pela ação ou omissão de ato abusivo ou hostil, de forma repetitiva e frequente e, em certas situações, ainda que por uma curta duração, quando a agressão é notavelmente relevante.

Percebemos que, na Administração Pública, o servidor, muito antes de adquirir a estabilidade, já é alvo de violência moral no período de avaliação do estágio probatório, submetendo-se a situações degradantes, inclusive cumprindo tarefas que não são de sua atribuição.

Com a estabilidade, o assédio se agrava já que o servidor não poderá facilmente se desvincular da Administração Pública, possuindo um processo de demissão mais burocrático. Por essa razão, o assédio tem sua duração maior no setor público do que no setor privado.

Várias são as práticas abusivas que o assediador pode direcionar à vítima. Evidenciamos que, por sua vez, nem todo sofrimento no trabalho caracteriza-se como uma violência moral. O estresse, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito velado somente poderão configurar assédio se houver intenção de humilhar e constranger o trabalhador de forma reiterada e sistemática.

Apesar de não existir legislação federal, projetos de lei tramitam no Congresso Nacional sejam para regular as relações estatutárias na Administração Pública e de emprego no âmbito privado, sejam para criminalizar a conduta em qualquer relação de trabalho.

É certo que a atividade legislativa não se mostra suficiente para coibir essa violência. O silêncio da vítima e a impunidade do assediador favorecem para a reiteração e disseminação da prática abusiva.

Restou constatado que os abusos ocorridos na Administração Pública não são de todo apurados. Dados levantados pelo Tribunal Superior do Trabalho apontam queda na quantidade de registros feitos na administração pública, de 2016 a 2018.

No serviço público federal, dados da Controladoria-Geral da União (CGU) também apontam uma diminuição de casos formalizados de 2014 a 2019.

Entretanto, a redução das denúncias não reflete necessariamente a erradicação do assédio moral. Isso porque o medo ainda é um fator que dificulta a identificação, apuração e punição do assédio moral.

Outra conclusão alcançada pelo estudo foi que a dificuldade da prova é, muitas vezes, o que inibe a vítima de prosseguir com a denúncia. Muitas vezes, o desconhecimento da vítima em relação à violência a que é submetida conduz a uma displicência da vítima em buscar elementos que comprovem essa situação. Outras vezes, o assediador manipula as situações de tal forma que a vítima passa a acreditar que é a responsável por essa violência e passa a duvidar de sua competência.

Com isso, percebe-se que o impacto do assédio no bem-estar laboral é devastador, pois interfere na possibilidade que o indivíduo tem de desenvolver suas potencialidades e buscar sua satisfação pessoal. O sofrimento psíquico e físico leva a depressão, distúrbios psicológicos, hi-

pertensão, doenças do aparelho digestivo e, em alguns casos, em tentativas de suicídio.

Por outro lado, a violência moral interfere na produtividade e eficiência do serviço público, como reflexo da infelicidade do servidor.

Sendo assim, o assédio moral na Administração Pública é um óbice na efetivação do direito à felicidade do servidor, na medida em que se configura uma flagrante interferência ilegítima do Estado na vida do servidor, ferindo os princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, além de refletir uma omissão do Estado em prover um patamar mínimo, essencial para viabilizar a busca pela felicidade pessoal.

A Administração Pública não pode se limitar a oferecer aos servidores um canal de denúncia. Para assegurarmos o direito à felicidade do servidor, faz-se necessário erradicar toda forma de violência moral no ambiente de trabalho, incentivando a vítima a divulgar sua dor, auxiliando-a na busca aos elementos probatórios e, por fim, punindo, efetivamente, os responsáveis.

Referências bibliográficas

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. São Paulo: Serviço Social & Sociedade, 2015. n. 123. p. 544-561. jul/set. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/zvABLX>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

BATISTA, Vera. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem**. Postado em 06/05/2019. Correio Braziliense. Disponível em <<https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>> Acesso em: 24 ago. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <<https://goo.gl/9nQLqG>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília, 1940. Disponível em: <<https://goo.gl/93tkME>> Acesso em: 18 abr. 2017.

_____. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm> Acesso em: 23 ago. 2021.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Senado Federal, 1991. Disponível em: < <https://goo.gl/axJ6fG>> Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília, 1992. Disponível em: <<https://goo.gl/DcXIzN>> Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. **Lei nº 11.105, de 24 de março de 2005**. Regulamenta os incisos II, IV e V do § 1º do art. 225 da Constituição Federal, estabelece normas de segurança e mecanismos de fiscalização de atividades que envolvam organismos geneticamente modificados – OGM e seus derivados, cria o Conselho Nacional de Biossegurança – CNBS, reestrutura a Comissão Técnica Nacional de Biossegurança – CTNBio, dispõe sobre a Política Nacional de Biossegurança – PNB, revoga a Lei nº 8.974, de 5 de janeiro de 1995, e a Medida Provisória nº 2.191-9, de 23 de agosto de 2001, e os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 16 da Lei nº 10.814, de 15 de dezembro de 2003, e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível em: <<https://goo.gl/R4vGO3>> Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil**. Brasília, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/kHnzus>> Acesso em: 21 abr. 2017.

BRASÍLIA. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1286466 RS** – Rio Grande do Sul. Relator: ministra Eliana Calmon. j. 03 set. 2013, Segunda Turma, DJe-1368 18 set. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/sUjGgg>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3510/DF** – Distrito Federal. Relator: ministro Ayres Britto. j. 29 maio. 2008, Tribunal Pleno, DJe-096 28 maio.2010. Disponível em: <<https://goo.gl/64iFEO>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Agravo de Instrumento nº 419.620/AM** – Amazonas. Relator: ministro Carlos Velloso. j. 14 dez. 2005, Segunda Turma, DJe-26 06 fev.2006. Disponível em: <<https://goo.gl/hltcXP>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Suspensão de Tutela Antecipada nº 223** – Distrito Federal. Relator: ministro Ellen Gracie. j. 14 abr. 2008, Tribunal Pleno, DJe-70 04 abr.2014. Disponível em: <<https://goo.gl/k8KJKJ>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 370.212/RS** – Rio Grande do Sul. Relator: ministro Joaquim Barbosa. j. 08 set. 2010, Segunda Turma, DJe- 176 21 set.2010. Disponível em: <<https://goo.gl/Q7hsgI>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 477.554 AgR/MG** – Minas Gerais. Relator: ministro Celso de Mello. j. 16 ago. 2011, Segunda Turma, DJe-164 25 ago.2011. Disponível em: <<https://goo.gl/qAjMjL>> Acesso em: 16 fev. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 1058333**. Paraná. Relator: ministro Luiz Fux. j. 21 nov. 2018, Tribunal Pleno, DJe- 185 27 jul.2020

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projetos de leis e outras proposições. **Proposta de Emenda Constitucional PEC 513, de 04 de agosto de 2010**. Inclui o direito à busca da felicidade como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil e direito inerente a cada indivíduo e à sociedade, mediante a dotação, pelo Estado e pela própria sociedade,

das adequadas condições de exercício desse direito. Disponível em: <<https://goo.gl/70LdI8>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 4.591, de 03 de maio de 2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <<https://goo.gl/ROmeV7>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 4.742, de 23 de maio de 2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<https://goo.gl/eBmq61>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 5.971, de 13 de dezembro de 2001**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Disponível em: <<https://goo.gl/ZILTac>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 4150, de 17 de dezembro de 2015**. Alterar e incluir dispositivo no Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto à obrigatoriedade de custear tratamento médico em virtude de danos oriundos de assédio moral e sexual comprovados em ação trabalhista. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075797>> Acesso em: 24 ago. 2021.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 11212, de 14 de dezembro de 2018**. Institui o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral e estabelece critérios para sua concessão. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189856>> Acesso em: 24 ago. 2021.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 11213, de 14 de dezembro de 2018**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de inserir o art. 223-H, para dispor que

a empresa pública ou a sociedade de economia mista condenada judicialmente à reparação por dano extrapatrimonial pode, em ação autônoma, reaver do causador do dano ou violação o que houver pago face à condenação aplicada em virtude de perseguição, intimidação, assédio moral, desrespeito à liberdade sindical, dentre outras violações. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189857>> Acesso em: 24 ago. 2021.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 167, de 05 de fevereiro de 2020**. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para obrigar as empresas a proporcionar aos seus empregados a participação em curso sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2236732>> Acesso em: 24 ago. 2021.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 3258, de 10 de junho de 2020**. Inclui a coação ideológica e religiosa ao conceito de assédio moral e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2255005>> Acesso em: 24 ago. 2021.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cartilha: Assédio moral e sexual. Previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

EUA. **Declaração de Independência**. 1776. Disponível em: <<https://goo.gl/E70sre>> Acesso em: 16 jan. 2017.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FONSECA, Ana Luísa Guimarães. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de

Uberlândia. Minas Gerais: EDUFU, 2009. v. 37. p. 01-25. Disponível em: <<https://goo.gl/ATZot0>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

FRANÇA. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. 1789. Disponível em: <<https://goo.gl/8VqUgB>> Acesso em: 16 jan. 2017.

_____. **Constituição**. 1958. Disponível em: <<https://goo.gl/UwcUYB>> Acesso em: 16 jan. 2017.

GAIVA, Emília Munhoz. **Assédio moral na administração pública**. Rio Grande: Âmbito Jurídico, 2013. XVI, n. 110, mar. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/nNED8N>> Acesso em: 15 mar. 2017.

GOMES, Ângela de Castro. **Autoritarismo e corporativismo no Brasil: o legado de Vargas**. São Paulo: Revista USP n. 65. p. 105-119. mar/maio.2005. Disponível em: <<https://goo.gl/tZXOYp>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JAPÃO. **Constituição**. 1946. Disponível em: <<https://goo.gl/r7QffL>> Acesso em: 16 jan. 2017.

LAURIOLA, Rosanna. **De eudaimonia à felicidade. Visão geral do conceito de felicidade na antiga cultura grega, com alguns vislumbres dos tempos modernos**. Paraná: 2006. Revista Espaço Acadêmico. n. 59. abr. 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/NOFRXy>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

LEAL, Saul Tourinho. **Direito à Felicidade: História, Teoria, Positivção e Jurisdição**. 365f. Tese (Doutorado em Constitucional). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/XS298j>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

MACHADO, Caren Silva; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade como corolário do direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho digno**. Direito do trabalho I [Recurso eletrônico on-line]. Organização CONPEDI/UNINOVE. Coordenadores Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Mirta Gladys Lorena Manzo de Misailidis,

Lucas Gonçalves da Silva. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p. 197-214. Disponível em: <<https://goo.gl/GBzclv>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

MARCONDES, Ana Luísa Nogueira; DIAS, Reinaldo. **Características do Bullying como um tipo de assédio moral nas organizações**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. v. 5. n. 1. Janeiro/abril. Rio de Janeiro: RPCA, 2001. p. 80-87. Disponível em: <<https://goo.gl/UyOwMM>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

MARTINEZ, Pablo Dominguez. A “felicidade” no trabalho como mecanismo de produtividade e a busca pela excelência: As novas técnicas de gestão empresarial e o assédio moral organizacional. Direito do trabalho I [Recurso eletrônico on-line]. Organização CONPEDI/UNINOVE. Coordenadores Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Mirta Gladys Lorena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p. 7-36. Disponível em: <<https://goo.gl/NglUjc>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

OIT. Organização Internacional do Trabalho em Brasília. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2. ed. Bureau Internacional do Trabalho: Genebra, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/drIcXF>> Acesso em: 11 abr. 2017.

_____. Secretaria Internacional do Trabalho. **Igualdade Racial: principais resultados**. Organizadoras: Ana Claudia Farranha e Rafaela Egg. Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil (Igualdade Racial). COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro Coutinho. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de combate a discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/LdRw2R>> Acesso em: 11 abr. 2017.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. **Políticas públicas devem ser voltadas para felicidade e bem-estar**. Brasília: 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/d1GDh1>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

PASCOAL, Tatiane. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 365f. Tese (Doutorado em Constitucional).

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/XS298j>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

PINHEIRO, Raphael Fernando. **A positivação da felicidade como direito fundamental: o Projeto de Emenda Constitucional nº 19/10**. Rio Grande: Âmbito Jurídico, 2012. XV, n. 100. maio 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/wVgHPt>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SENADO FEDERAL. Projetos e matérias. **Proposta de Emenda Constitucional PEC 19, de 07 de julho de 2010**. Altera o artigo 6º da Constituição Federal para incluir o direito à busca da Felicidade por cada indivíduo e pela sociedade, mediante a dotação pelo Estado e pela própria sociedade das adequadas condições de exercício desse direito. Disponível em: <<https://goo.gl/HjYQ2F>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Projetos de leis e outras proposições. **Projeto de Lei Federal PL 2203, de 16 de junho de 2021**. Acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148818>> Acesso em: 24 ago. 2021.

_____. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Biênio 2017-2018. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiotqnX98fyAhWnqZUCHYXUDTwQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww12.senado.leg.br%2Finstitucao%2Fprocuradoria%2Fpublicacoes%2Fcartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho&usq=A0vVaw3TZtaGPGv0Xq2a5lZifeJC>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTê, 2015.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio Moral/Organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Procedimento Sumário. Ação de Indenização. **Processo nº 0052933-50.2010.8.17.0001**. Juiz de Direito Marcus Vinicius Nonato Rabelo Torres. Sentença nº 2016/00020. j. 18 jan. 2016, 11ª Vara Cível da Capital - Seção B, DJe-14/2016 21 jan.2016. p. 744-746. Disponível em: <<https://goo.gl/LfIWfi>> Acesso em: 18 abr. 2017.

UNIRIC. Centro Regional de Informações das Nações Unidas. **Dia Internacional da Felicidade comemora-se este ano pela primeira vez**. 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/jQKSkC>> Acesso em: 19 jan. 2017.

VASCONCELOS, Agno. **O Princípio da Eficiência na gestão pública**. WebArtigos.com. Publicado em: 16 fev.2009. Disponível em: <<https://goo.gl/c9mgu7>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho**. Brasília: Conteúdo Jurídico, 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/RdlgHP>>. Acesso em: 03 abr. 2017.