

Assédio moral no serviço público: panóptico da legislação brasileira*

Moral harassment in the public service: an overview of the Brazilian legislation

*Mariah Brochado***

*Lucas Magno de Oliveira Porto****

RESUMO

Este artigo tem como objetivo fazer uma revisão da literatura sobre as fontes na legislação brasileira que regulam, de alguma forma, a prática do assédio moral no serviço público. Primeiramente, a pesquisa aborda a definição conceitual do assédio moral e sua proteção legal no setor público e no privado. Na segunda seção, analisamos o panorama da legislação brasileira em relação à prevenção e repressão do assédio moral no serviço público. Na terceira seção, abordamos a legislação do estado de

* Artigo recebido em 5 de junho de 2023 e aprovado em 2 de agosto de 2023. DOI: 10.12660/rda.v282.2023.89570.

** Professora titular de filosofia da tecnologia e do direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-doutorado em filosofia pela Philosophisches Fakultät/Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Doutorado, mestrado e especialização em filosofia do direito pela UFMG. Professora visitante do Leibniz Institut für Medienforschung/Hans-Bredow-Institut- Universität Hamburg (2023). E-mail: mbrochado@gmail.com.

*** Doutorando em direito, especialista em processo civil e direito da seguridade social e bacharel em direito pela UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. E-mail: Imagnoporto@gmail.com.

Minas Gerais relacionada com o assédio moral, a qual apresenta conceitos e procedimentos que podem servir de exemplo para outros estados-membros e para a União. Conclui-se que há uma ausência de legislação sobre o tema no âmbito federal, alguns estados regulam o assédio de forma mais repressiva, enquanto outros de forma mais tímida, limitando-se a programas de conscientização sobre o assédio, deixando uma lacuna grave no que diz respeito ao monitoramento e punição das práticas de assédio moral.

PALAVRAS-CHAVE

assédio moral — serviço público — trabalho decente — dignidade da pessoa humana — moralidade administrativa

ABSTRACT

This article aims to review the literature on the sources in Brazilian legislation that regulate, in some way, the practice of moral harassment in the public service. The research deals, firstly, with the conceptual configuration of moral harassment and its legal protection in the public and private sectors. The second section analyzes the panorama of Brazilian legislation regarding the prevention and repression of moral harassment in the public service. In the third section, the legislation of the state of Minas Gerais on moral harassment is discussed, which represents concepts and procedures that can be modeled for other units of the federation and for the federal unit of Brazil. It is concluded that there is a lack of legislation on the subject at the federal level, some states regulate the subject in a more repressive way, others in a more limited way, bringing only programs to raise awareness about harassment, but leaving a serious gap with regard to the monitoring and punishing abusive practices of moral harassment.

KEYWORDS

moral harassment — public service — decent work — dignity of the human person — administrative morality

Introdução

Em 1999, o Brasil assumiu perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o compromisso de promoção do trabalho decente,¹ cuja definição, segundo esse organismo internacional, é de um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.² Posteriormente, em 2005, o país reafirmou esse compromisso no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio da Resolução 60/1 adotada em sua Assembleia Geral.³ Dez anos depois, em 2015, o Brasil adotou os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e da Agenda 2030, sendo a efetivação do trabalho decente o oitavo eixo entre as metas dos países signatários.⁴ Em 2019, a OIT adotou a Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho⁵ e a Recomendação nº 206 sobre violência e assédio.⁶

De modo geral, as autoridades políticas no Brasil não têm dado muita importância ao tema do assédio moral a ponto de tratá-lo em sede de legislação nacional, não havendo, portanto, uma lei específica para o combate dele sequer no serviço público federal, o que deveria ser pauta urgente do Estado brasileiro. A iniciativa para regular o assunto, portanto, restou relegada aos estados e municípios, que não têm qualquer sinalização de diretrizes gerais para fazê-lo, o que deveria constar justamente de uma lei de alcance geral.

Certamente, o tema exige diálogo do direito com diversas disciplinas, especialmente com a psicologia e a sociologia, já que a circunstância de assédio envolve muitos elementos das práticas cotidianas e das reações a elas pelos indivíduos, o que tem que estar, de alguma forma, espelhado na

¹ REPORT of the director-general: decent work. *In*: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 87., 1999, Genebra. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). Acesso em: 8 mar. 2020.

² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Organização das Nações Unidas Brasil*, Brasília, 10 nov. 2017.

³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (Nova York). Assembleia Geral. *Resolução 60/1, de 16 de setembro de 2005*. Adota o Documento Final da Cúpula Mundial de 2005. 8. encontro plenário, 60. Sessão, 24 out. 2005.

⁴ AGENDA 2030. *Organização das Nações Unidas Brasil*, Brasília, 7 maio 2019.

⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra: CH, 21 jul. 2019.

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 206 sobre violência e assédio*. Genebra: CH, 21 jul. 2019.

proteção jurídica, portanto, na legislação. Diante disso, este estudo apresenta-se em três seções para responder a seguinte pergunta: o Estado brasileiro, em especial na figura da União e dos seus estados federados, tem envidado esforços adequados para repressão do assédio moral? Para consecução de seu objetivo, este estudo empregou o método dedutivo. A primeira seção abrange, conceitualmente, o que é assédio moral, a distinção de fundamentos e da tutela jurídica do assédio moral no serviço público e no setor privado. A segunda, que traz o título do artigo, analisa as legislações de assédio moral no âmbito federal e das unidades da Federação, verificando suas correlações e distinções. Na terceira, aborda-se a legislação mineira, a mais consistente e completa entre todas no sistema pátrio. Eis a razão por que consolida os qualificativos para ser um *modelo* a ser seguido para a positivação urgente do tema no âmbito federal.

1. Configuração conceitual do assédio moral e sua tutela jurídica no serviço público e no setor privado

Nesta seção do estudo, dividida em quatro subseções, apontam-se algumas premissas conceituais acerca do conceito de assédio moral, em especial quanto aos seus fundamentos jurídicos e quanto às diferenças da tutela jurídica no direito privado e no direito público.

1.1 *Dificuldade conceitual do assédio moral e a dignidade (da pessoa) humana como valor jurídico protetivo do assediado*

Primeiramente, deve-se esclarecer que a literatura especializada não é uníssona quanto à definição de assédio moral, o que pode ser identificado a partir da diversidade conceitual do fenômeno em diversos países, instituições e organizações, os quais compreendem de forma diversa os comportamentos que podem configurar assédio, em sentido lato, e o assédio moral, uma espécie do gênero.⁷

⁷ JACOBSON, Kathryn; HOOD, Jacqueline; BUREN, Harry. Workplace bullying across cultures: a research agenda. *International Journal of Cross Cultural Management*, v. 14, n. 1, p. 47-65, 14 ago. 2013.

Contudo, a partir de Jacobson e colaboradores, é possível identificar uma unidade descritiva nas condutas caracterizadoras de assédio moral, sendo possível destacar que assediar significa *insistir, reiterar, persistir* na conduta, tornando a vida profissional da pessoa impraticável. Entretanto, seu significado não se restringe à prática recorrente cronologicamente. A conduta pode não ser repetitiva, mas o *efeito produzido* pode ser de tal maneira danoso, que equivale à reiteração inicialmente configuradora do assédio.

Antes de explicitar alguns dos tipos de ações que podem caracterizar assédio moral, faz-se necessário compreender qual a diferença dos reflexos jurídicos da prática de assédio moral, seja no âmbito privado e no âmbito do serviço público, isto é, quais princípios do ordenamento jurídico brasileiro a prática afronta quando praticada nos distintos meios.

Nesse sentido, tomamos a expressão proposta pela psicóloga da Universidade de Brasília (UnB), Laene Pedro Gama, ao definir o assédio moral como a “patologia da solidão”. O assédio empareda a pessoa de tal maneira, que ela passa a ser isolada até pelos colegas, fica emudecida, invisibilizada no setor em que trabalha, já não conseguindo distinguir sua condição prejudicada em face dos outros colegas, começando mesmo a se culpar pela situação desconfortável por ela “criada”.

É por isso que esses casos não afetam as estatísticas. As pessoas sofrem e, quando a humilhação é grande, se perguntam até que ponto não provocaram aquela atitude. A estratégia do assediador é justamente destruir os laços sociais e barganhar a adesão dos colegas do assediado, tendo em vista que sabe que todos precisam do emprego ou do dinheiro extra do cargo em comissão.⁸

Quanto às classificações existentes, o assédio moral pode ser *vertical*, do superior para o subordinado; *ascendente*, do subordinado contra o chefe; e *horizontal* (ou *paritário*): a agressão praticada por um colega de trabalho do mesmo nível do que a vítima, inclusive por fofocas.⁹

Importa anotar que o assédio moral em suas diversas formas, do ponto de vista do direito, é sempre e indiscutivelmente um atentado contra o valor guia dos direitos fundamentais: *a dignidade humana*. O assédio moral atinge a *pessoa em sua dignidade* e, portanto, nosso maior valor, a inspirar os sistemas

⁸ BATISTA, Vera. Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem. *Correio Brasiliense*, Brasília, 6 maio 2019.

⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

jurídicos contemporâneos. Ocorre que este é um *conceito indeterminado* de difícil densificação, o que dificulta detectar, na prática, quais atitudes são empreendidas com o propósito de violar essa condição da pessoa, sendo a dignidade reconhecida como fonte de irradiação de todos os direitos.

A palavra tem origem etimológica no latim *dignitas*, que significa o fato de ser digno, de merecer, mérito. Assim, há dois sentidos originais ao termo: um *sentido habitual e concreto*, sendo um título, função, etc., que confere a um sujeito uma posição eminente; e um *sentido moral*, sendo característica da pessoa humana autônoma, representante de um *fim em si*, por oposição às *coisas*. O princípio da dignidade humana foi enunciado por Kant.¹⁰

Sendo o valor central do direito a dignidade humana, essa condição, por sua vez, supõe *liberdade pessoal*, vale dizer: é a capacidade de sermos livres que *nos torna humanos* e nisto consiste nossa *intrínseca* dignidade. Para arrematar,

O suposto da liberdade é o sustentáculo do Direito, de modo que não há que se falar em direitos e obrigações de seres que não consolidam as características da pessoa e com ela o seu valor central: a *dignidade humana*. Esta só pode ser atribuída à *natureza humana*, atribuição esta, conforme a síntese precisa ofertada por Karine Salgado, é ilimitada e inquantificável, visto ser “um valor cuja medida é inexprimível”. A liberdade, o fundamento da dignidade, é o “elemento diferenciador do homem que o coloca acima das determinações naturais, pois que racional, e lhe permite a construção de sua própria obra, a determinação de como as coisas devem ser, a cultura”.¹¹

Ainda que seja difícil detectar atos atentatórios contra a dignidade nos casos de assédio (haja vista que muitas vezes ele ocorre de forma perversamente dissimulada), não percamos de vista que este tipo de prática é violência e o direito deve estar especialmente vigilante quanto a isso. Por uma razão precisa: esta violência é atentatória contra a dignidade humana, tal como diversas outras o são, mas a situação de opressão a que o assediado é *submetido* é das mais cruéis em termos de prática de ilícito. Isso porque o assédio desumaniza o assediado, subtraindo dele esta “capacidade de construção da sua própria obra”, tal como referida na passagem citada, isto é, rouba-lhe parcela da sua liberdade de ação, atuação, locomoção, expressão, manifestação, locução etc., nas diversas e perversas formas sob as quais a *opressão à liberdade* possa se configurar, atacando em cheio a dignidade humana, portanto.

¹⁰ RUSS, Jaqueline. *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Scipione, 1994. p. 70.

¹¹ BROCHADO, Mariah. *Inteligência artificial no horizonte da filosofia da tecnologia: técnica, ética e direito na era cibernética*. Belo Horizonte: Dialética, 2023. p. 477.

1.2 *Distinção de fundamentos entre o assédio moral no serviço público e no setor privado: a incidência do princípio da moralidade*

Os âmbitos de incidência principiológica e normativa trazem consigo aplicações cabíveis, tanto para o assédio moral cometido no âmbito privado como no âmbito do serviço público. Todavia, o que distingue a prática nos distintos contextos é o fato de o assédio moral na administração pública, do ponto de vista da Teoria do Estado, também configurar uma lesão à dignidade institucional do Estado, o qual deve ser o primeiro executor dos mandamentos constitucionais. Essa compreensão é tributária da doutrina dos *direitos públicos subjetivos* de Georg Jellinek, que considera a distinção entre *povo, cidadãos e sujeitos* essencial para o posicionamento de um Estado que, em respeito à sua *função teleológica*, reconhece os indivíduos como sujeitos, os quais, quando submetidos às leis e à estrutura da burocracia estatal, possuem um plexo mínimo de direitos resguardados.¹² Trata-se do que o autor nomeia como *função de conservação*, calcada “na teoria orgânica [do] seu conceito de Estado [e] que assinala o Estado como organismo coletivo, espiritual, à semelhança do organismo humano natural”.¹³

Juridicamente, a prática do assédio moral, tanto no âmbito privado como no âmbito da administração pública, afronta, no plexo axiológico da Constituição da República de 1988 (CR/88), a dignidade da pessoa humana, seja como fundamento da República (art. 1º, inciso III), seja como direito individual e coletivo, enquanto a proibição de tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III, CR/88) decorre desse fundamento; e como valor constituinte das ordens econômico-financeira (art. 170, CR/88) e social (art. 193, CR/88), pois aquele fundamento orienta o desenho desses sistemas, a criação de suas normas infraconstitucionais e a interpretação dessas.¹⁴ Nesse sentido, Luiz Otávio Renault, citando Maurício Godinho Delgado, atesta sobre a necessidade de se analisar o assédio moral como atentado contra o princípio da dignidade positivado constitucionalmente:

¹² JELLINEK, Georg. *Teoria general del estado*. Tradução de Fernando de Los Rios. Buenos Aires: Albatros, 1954.

¹³ BROCHADO, Mariah. *Ética e direito: pelas trilhas de Padre Vaz*. Curitiba: CRV, 2021. p. 196.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 40-43.

Quanto mais contundente for o ordenamento jurídico e mais eficaz forem as instituições maior será o grau de efetividade do princípio, que, pela sua importância, constitui fonte formal heterônoma concorrente. Nas palavras de Delgado (2006), [...] “para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda a forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem”.¹⁵

Da mesma forma, a prática de assédio moral afronta os direitos de personalidade desses trabalhadores, tais como: a vida, a honra, a higidez moral, intelectual. Essa violação ao direito de personalidade, para fins de tutela jurídica, é que motiva a provocação da vítima de assédio moral em Juízo, ao caracterizar a legitimidade daquele que teve um direito lesionado (art. 5º, inciso XXXV, CR/88), ao passo que a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana *per se* é um bem jurídico metaindividual,¹⁶ o que permitiria a ação de legitimados processuais em prol de uma coletividade lesionada (art. 18, *in fine* — Código de Processo Civil de 2015¹⁷ cumulado com (c/c) art. 81, parágrafo único, inciso II — Código de Defesa do Consumidor¹⁸ e art. 1º, inciso IV da Lei de Ação Civil Pública).¹⁹ Importante mencionar que a interpretação e aplicação desse fundamento no contexto laboral implicaram o reconhecimento do denominado *princípio da dignidade humana do trabalhador*, específico para esculpir a proteção de direitos naquele contexto.²⁰ Dessa

¹⁵ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; AZEREDO, Amanda Helena Guedes. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 208, jan./jun. 2009.

¹⁶ BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

¹⁷ “Art. 18. Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico.” (grifo nosso). In: BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República.

¹⁸ “Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: II — interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.” In: BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República.

¹⁹ “Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: IV — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.” In: BRASIL. *Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985*. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências.

²⁰ Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, *Constituição da República e direitos fundamentais*, op. cit., p. 40-43.

forma, o ato de assédio moral se configura como uma lesão à moralidade, um dos princípios regentes da administração pública constante do *caput* do art. 37 da CR/88.

Tais consequências se justificam pela natureza da relação jurídica especial que existe entre um agente público e a administração pública, a qual traz para seus quadros uma pessoa que irá agir em seu nome enquanto estiver no exercício das funções, e deve ser guiado pelos valores da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, os quais refletem deveres dispostos por cada ente público em seus estatutos. Dessa forma, surge para a administração pública o dever-poder jurídico de conscientizar e criar uma cultura de um ambiente livre de assédio moral, apurar a responsabilidade e punir os agentes responsáveis.

1.3 *Distinção entre a tutela jurídica do assédio moral no serviço público e no setor privado*

Da incidência principiológica referida decorrem duas consequências. A *primeira* trata-se da denominada *teoria da dupla garantia*, a qual determina a ilegitimidade processual do agente público que pratica o ato de assédio moral, devendo apenas o ente público ser responsabilizado primariamente, sendo resguardado, contudo, seu direito de regresso contra esse.

No caso do assédio moral, no âmbito dessa relação jurídica especial, a responsabilidade da pessoa jurídica de direito público se sobrepõe, enquanto administração pública, como ente centralizador do estado democrático de direito, se impõe como primeira garantidora da legalidade e, no caso do assédio moral, da higidez do ambiente de trabalho. Dessa forma, o servidor público assediado moralmente deverá provar seu direito em Juízo independentemente de dolo ou culpa da administração, sendo essa a teoria da responsabilidade objetiva disposta no art. 37, § 6º da Constituição da República de 1988. É neste sentido que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 1027633/SP, o qual gerou tese de Repercussão Geral de tema nº 940:

A Constituição Federal preserva tanto o cidadão quanto o agente público, consagrando dupla garantia. A premissa ensejadora da responsabilidade civil do Estado encontra guarida na ideia de justiça social. A corda não deve estourar do lado mais fraco. **O Estado é sujeito poderoso, contando com a primazia do uso da força. O indivíduo situa-se em posição de subordinação, de modo**

que a responsabilidade objetiva estatal visa a salvaguardar o cidadão. No tocante ao agente público, tem-se que esse, **ao praticar o ato administrativo, somente manifesta a vontade da Administração, confundindo-se com o próprio Estado. A possibilidade de ser acionado apenas em ação regressiva evita inibir o agente no desempenho das funções do cargo, resguardando a atividade administrativa e o interesse público.** À vítima da lesão — seja particular, seja servidor — não cabe escolher contra quem ajuizará a demanda. A ação de indenização deve ser proposta contra a pessoa jurídica de direito público ou a de direito privado prestadora de serviço público.²¹

Ainda cabe dizer que a teoria da dupla garantia não é uma mera proteção à pessoa do servidor público, mas, sim, um *juízo de proporcionalidade* que considera a supremacia do interesse público em três pilares: (i) o servidor age em nome do Estado e o representa; (ii) o Estado possui maior capilaridade institucional para se defender dos atos atacados como ilícitos; (iii) a dupla garantia é uma função protetiva para a continuidade e eficiência do serviço público, de modo que não será imposto aos servidores um receio de desempenhar suas funções públicas. Eis porque o servidor público apenas deve ser acionado para provar existência de autoria, materialidade,nexo causal e dolo ou culpa em relação às suas atribuições, não podendo ser chamado a responder primariamente e nem litigar em face de indivíduos com os quais não possui relação jurídica prévia.

Em relação a esse último pilar, também vale ressaltar que a teoria da dupla garantia demonstra uma proteção à vítima da lesão, conforme delineado pela decisão do STF, pois representará para o lesionado a desincumbência do ônus da prova de dolo ou culpa na conduta do agente, sendo certo dizer que a produção probatória nesse requisito da responsabilidade civil, principalmente no caso do assédio moral, leva a discussões sobre cultura organizacional e outros aspectos conectados ao poder hierárquico e disciplinar que não terão abertura cognoscível para o Poder Judiciário como terão para a própria administração, tendo em vista que a má-fé é um conceito jurídico indeterminado mediado por circunstâncias que irão dizer sobre o estado psicológico e moral do indivíduo que ali agia em nome do Estado.

²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1.027.633/SP*. Responsabilidade civil — Indenização — Réu agente público — Artigo 37, § 6º, da Constituição Federal — Alcance — Admissão na origem — Recurso extraordinário — Provimento. Recorrente: Maria Felicidade Peres Campos Arroyo. Recorrido: Jesus João Batista. Relator: min. Marco Aurélio, 14 de agosto de 2019.

No caso do assédio moral no âmbito privado, é facultado à vítima de assédio moral perquirir em face do empregador e do empregado assediador. Em relação ao primeiro, considera-se o regime de responsabilidade civil objetivo (art. 932, inciso III c/c art. 933 do Código Civil de 2002 — CC/02) e, em relação ao segundo, considera-se o regime de responsabilidade civil subjetivo. Verifica-se, no caso, que inexistente regra que impeça a demanda processual jurídica em face do empregado, justamente pela inexistência de uma figura *imperadora* como da administração pública.²²

É nessa esteira que surge a *segunda consequência*, uma vez que a administração pública possui o poder-dever de apurar a responsabilidade administrativa do responsável pela prática de assédio moral, garantida a ampla defesa e o contraditório, sendo possível a aplicação das penalidades cabíveis no estatuto que rege suas relações funcionais (repreensão, suspensão, demissão, destituição de função pública etc.).

No que concerne à apuração de responsabilidade administrativa e punição, o que prevalece é a possibilidade de dispensa de ofício em relação aos agentes públicos contratados temporariamente, conforme ato normativo que rege a contratação; a exoneração de ofício em relação aos servidores públicos em exercício de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração; e a obrigatoriedade de prévio processo administrativo disciplinar com ampla defesa e contraditório em relação aos agentes públicos estatutários que possuem estabilidade.²³ Nos dois primeiros casos, é ressalvado o questionamento perante o Poder Judiciário no caso de dispensa abusiva, isto é, quando houver prova de que o ato de exoneração ou dispensa foi falsamente imotivado. Nas relações trabalhistas, por se tratar de um espaço que privilegia a autonomia privada, cabe à discricionariedade do empregador a tomada de decisão quanto à manutenção do empregado assediador diante dos diversos fatores que permearão sua tomada de decisão para romper o contrato de trabalho mediante justa causa ou não.

²² No que diz respeito à competência jurisdicional, vale mencionar que as demandas em face da administração pública devem ser ajuizadas na Justiça Comum (ressalvada a competência da Justiça Federal, caso presentes a União ou entes públicos federais na condição de ré — art. 109, inciso I, CR/88), ao passo que as demandas envolvendo relações de trabalho na iniciativa privada devem ser ajuizadas perante a Justiça do Trabalho (art. 114, inciso I, CR/88).

²³ Essa compreensão é uma decorrência lógica do art. 41, § 1º da CR/88 que estabelece as três hipóteses de perda de cargo pelo servidor público estável. No caso, o inciso II trata da possibilidade de perda “mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa”. O art. 37, inciso IX da CR/88 dispõe sobre a possibilidade de contratação temporária e o art. 37, inciso II, *in fine* da CR/88 dispõe sobre os cargos de livre nomeação e exoneração.

Na ordem internacional, lembremos que a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH) já se manifestou sobre o conteúdo do dever de investigação das autoridades públicas, sendo esse dever considerado uma obrigação de meio, não de resultado. Contudo, isso não implica que uma autoridade pode efetuar uma investigação descriteriosa. A Corte já estabeleceu critérios para determinar que investigações sejam efetivas. Nesse sentido, a CorteIDH estabeleceu que cada processo de investigação deve corresponder à natureza dos fatos investigados. É o que ficou definido no Caso Acosta et al. v. Nicarágua de 2017:

Para uma investigação ser efetiva nos termos da Convenção Americana de Direitos Humanos, deve conduzi-la com a devida diligência, realizando todas as atuações e apurações necessárias para se esclarecer os fatos. Assim, deve-se se substanciar em todos os meios legais disponíveis e estar orientada à determinação da verdade.²⁴

Um dos critérios a se considerar para uma investigação séria, conforme a CorteIDH, tem a ver com as linhas de investigação, as quais têm que ser exauridas metodologicamente, incluindo aquelas que implicam investigar padrões sistemáticos de violação de normas envolvendo a alta gestão. Assim, o Estado tem o dever de tratar a veracidade dos fatos a partir de distintas hipóteses e alinhamento aos meios de controle.

Outrossim, o Brasil é obrigado a cumprir as decisões e interpretações da Corte, conforme o Decreto nº 4.463/2002 em seu art. 1º: “é reconhecida como obrigatória, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos”.²⁵

O Brasil ratificou a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (Cadh) desde 1992 e aceitou a jurisdição contenciosa da CorteIDH desde 10 de dezembro de 1998. O descumprimento das obrigações internacionais pode levar o Brasil até a Corte na posição de réu, como já levou em nove casos sentenciados até o momento.

²⁴ CorteIDH. *Case of Acosta et al. v. Nicaragua*. Preliminary objections, merits, reparations and costs. Judgment of March 25, 2017. Series C No. 334, para. 136.

²⁵ BRASIL. *Decreto nº 4.463, de 8 de novembro de 2002*. Promulga a Declaração de Reconhecimento da Competência Obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sob reserva de reciprocidade, em consonância com o art. 62 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969. Brasília: DF, 2002.

Em especial no caso *Gomes Lund vs. Brasil*,²⁶ a CorteIDH reafirmou que as autoridades internas brasileiras têm a obrigação de aplicar as disposições vigentes no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (Sidh). E essa aplicação não diz respeito apenas à Cadh, mas também às interpretações dadas pela CorteIDH ao conteúdo da Cadh. Dessa forma, surge o dever de alinhamento aos parâmetros de investigação estabelecidos nos dois marcos citados a fim de cumprir a obrigação internacional, bem como também constitucional ante os princípios da legalidade e moralidade, razão pela qual o assédio moral deve ser apurado e investigado com seriedade pela administração pública.

Por fim, existe uma diferença para fins de quantificação da indenização a ser paga a título de danos morais. No âmbito privado e de demanda individual, o Juízo trabalhista está restrito aos parâmetros do art. 223-G, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁷ Inexiste essa limitação objetiva na quantificação da indenização no caso de assédio moral em face da administração pública, aplicando-se, portanto, o art. 944, parágrafo único do CC/02, o qual possibilita a redução equitativa do *quantum* indenizatório quando caracterizada a excessiva desproporção entre a culpa e o dano. No caso da relação trabalhista, quando houver interesse coletivo, o art. 223-G, § 1º da CLT deve ser afastado para aplicação do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública, de modo que não haverá limitação objetiva ao quantitativo indenizatório e esse será direcionado ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), regulamentado pelo Decreto nº 1.306, de 9 de novembro de 1994.

²⁶ CorteIDH. *Caso Gomes Lund e outros ('Guerrilha do Araguaia') vs. Brasil*. Sentença de 24 de novembro de 2010. Série C, N. 219, p. 65-66.

²⁷ "Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I — ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II — ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III — ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV — ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor." In: BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República.

2. Assédio moral no serviço público: panóptico da legislação brasileira

Nesta seção do artigo, apresenta-se o panorama da legislação brasileira acerca da temática do assédio moral, explicitando os contornos da sua positivação em âmbito federal e em âmbito estadual, conforme as duas subseções que seguem.

2.1 O assédio moral na legislação federal

O assédio moral não é previsto na legislação federal brasileira. Apenas o sexual. A Lei nº 10.224/2001 introduziu o artigo 216-A no Código Penal,²⁸ tipificando o assédio sexual como crime. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, aumentada de um terço se a vítima for menor de idade.

No plano nacional, em 2014, foi apresentado na Câmara o Projeto de Lei (PL) nº 8.178/2014, originado do PLS nº 121/2009, para modificar a Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa — LIA), ao acrescentar o inciso X ao art. 11, com a seguinte redação: “coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”.²⁹ Não vingou.

Também houve um projeto arquivado (Projeto de Lei nº 4.591/2001) o qual tentou modificar a Lei nº 8.112/1990 criando o art. 117-A, que proibia a prática do assédio e cominava sanções que iam desde a advertência à demissão do assediador. No § 1º enumerava as condutas consideradas assédio moral:

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas

²⁸ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” In: BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República.

²⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 8.178/14*. Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Autor: Senado Federal — Inácio Arruda — PCdoB/CE, 3 dez. 2014.

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.³⁰

As tentativas de inserir o assédio moral no Estatuto do servidor público federal (Lei nº 8.112/1990), como visto, restaram falidas e não há proposta de uma lei geral sobre assédio moral no Brasil, devendo cada ente da Federação estabelecer suas normativas a propósito. Atualmente, tramita no Congresso Nacional o PL nº 6.764/2013, que propõe disposições “sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta”;³¹ junto a ele estão apensados os PLs nº 2.808/2019 (“impõe aos órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem, e dá outras providências”)³² e nº 1.458/2023 (“dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Serviço Público”).³³ Todas as tramitações legislativas encontram-se sem impulso de tramitação até a data de fechamento do estudo.

A Controladoria-Geral da União (CGU) em relatório que trata das penalidades aplicadas sobre assédio moral entre 2014 e 2019 aponta que o enquadramento jurídico das condutas é feito conforme

incisos IX [manter conduta [in]compatível com a moralidade administrativa] e XI [não tratar com urbanidade as pessoas] do artigo 116, afronta às proibições dos incisos V, IX, XVII do artigo 117 ou até mesmo o cometimento de conduta

³⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.591/01*. 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. Autora: Rita Camata — PMDB/ES, 3 maio 2001.

³¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 6.764/2013*. Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta. Autor: Comissão de Direitos Humanos e Minorias, 14 nov. 2013.

³² BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.808/2019*. Impõe aos órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem, e dá outras providências. Autor: Edna Henrique. — PSDB/PB, 9 maio 2019.

³³ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.458/2023*. Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Serviço Público. Autor: André Figueiredo — PDT/CE, 28 mar. 2023.

enquadrada nos incisos IV [improbidade administrativa], V [incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição], VII [ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem] do artigo 132, todos da Lei nº 8.112/90.³⁴

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação que incentivou os Tribunais do país a criarem seus mecanismos.³⁵

O Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu a nota técnica PGT/GE denominada Assédio Moral na Administração Pública n. 01, de 27 de julho de 2022, na qual “reafirma a atribuição do Ministério Público do Trabalho para atuar na prevenção e no combate às práticas de assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública”.³⁶

O Tribunal de Contas da União (TCU) publicou relatório que fez um levantamento de um possível sistema de prevenção e combate do assédio moral e sexual em órgãos da União: CGU, Senado Federal (SF), Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), Petrobras (BR). No relatório, novamente se evidencia a ausência de uma lei de alcance nacional sobre o tema, a fragmentação das formas distintas de prevenção e combate à prática de assédio moral, e o relatório realiza a tentativa de uniformização com a proposta de um modelo de institucionalização, prevenção, detecção e correção.³⁷ No mesmo sentido, em 2023, a CGU lançou o *Guia Lilás*, com orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal.³⁸

Importa mencionar que o Poder Judiciário, a partir do julgado do REsp 1.286.466/RS, reconhecia o assédio moral como uma prática atentatória contra

³⁴ MIADA, Sandra Yumi. *Estudo temático*. Assédio moral: tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor). Controladoria-Geral da União, Corregedoria-Geral da União, Diretoria de Gestão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, Coordenação-Geral de Acompanhamento de Processos Correcionais, 2019. p. 9.

³⁵ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020*. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: 2020.

³⁶ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Nota técnica PGT/GE denominada Assédio Moral na Administração Pública n. 01, de 27 de julho de 2022*. Brasília, DF: 2022.

³⁷ BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Relatório*. Levantamento de um possível sistema de prevenção e combate do assédio moral e sexual. Brasília, DF: 2022.

³⁸ BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Guia Lilás*. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Brasília, DF: 2022.

os *princípios da administração pública*, e, nesse sentido, ato de improbidade administrativa, nos termos do art. 11 da Lei nº 8.429/1992. No caso, discutiu-se a conduta de um prefeito que perseguiu servidora que o denunciou ao Ministério Público do Rio Grande do Sul por endividamento público. O prefeito teria colocado a servidora *de castigo* em uma sala de reuniões por quatro dias, teria ainda ameaçado colocá-la em disponibilidade, além de ter concedido férias forçadas de 30 dias.

Nesse *leading case* no tratamento do assédio moral como improbidade administrativa no Brasil, a ministra relatora Eliana Calmon ressaltou que “o assédio moral, mais do que apenas uma provocação no local de trabalho, como sarcasmo, crítica, zombaria e trote, é uma campanha psicológica visando a fazer da vítima uma pessoa rejeitada. Ela é submetida a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal”.³⁹ A partir deste julgado firmou-se o entendimento de que para configurar assédio moral como ato de improbidade enquadrável no *caput* do art. 11 há que se verificar o dolo da conduta.

Contudo, o artigo 11 da Lei nº 8.429/1992 foi alterado pela Lei nº 14.230/2021, a qual restringiu taxativamente as hipóteses de ofensa aos princípios da administração pública e não criou uma hipótese para tutela do assédio moral, esvaziando a tutela jurídica da dignidade dos servidores públicos e atentando contra os parâmetros de trabalho decente que o Brasil se obrigou a cumprir.

Essa lacuna normativa em virtude da ausência de uma lei de alcance nacional ocasiona uma fragmentação de tratamento do assédio moral, que se divide em distintos tratamentos (quando existentes) nas instituições federais e nas unidades da Federação. Essa dispersão normativa e a ausência de controle sobre os mecanismos de prospecção, tratamento e correção do assédio moral também afronta o art. 37, § 16º da CR/88 que demanda da administração pública avaliação das suas políticas públicas, o que não poderá ser realizado sem parâmetros estabelecidos.

³⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Turma). REsp 1286466/RS. 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. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Odilon Almeida Mesko. Relatora: min. Eliana Calmon. Julgado em 3 set. 2013, *DJe* 18 set. 2013.

2.2 O assédio moral na legislação das unidades da federação

Na perspectiva das unidades federativas, a legislação pode ser sistematizada da seguinte forma: (i) os estados que não possuem legislação sobre assédio moral no momento de redação deste estudo; (ii) os estados que possuem e limitam a configuração do assédio moral apenas às hipóteses de reiteração de atos; (iii) os estados que possuem e não limitam a configuração do assédio moral às hipóteses de reiteração de atos.

Os estados de Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, Pará, Paraná, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Roraima e São Paulo não possuem legislação sobre o tema no âmbito do Poder Executivo estadual, evidenciando o descaso desses Poderes Executivos estaduais com a matéria.

Não foram encontradas Leis do estado de Alagoas⁴⁰ sobre o tema ou alterações na Lei nº 5.247/1991 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado de Alagoas) ou Lei nº 6.754/2006 (Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Alagoas) que tratam dele.

O estado da Bahia apenas possui a Portaria Sesab nº 613/2022, publicada no *Diário Oficial* do estado, que institui a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia. A Portaria retira seu fundamento de validade de leis federais para propor uma cultura de higiene no âmbito da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, apontando para a desarticulação do governo baiano para promoção de uma cultura de integridade institucional voltada ao combate do assédio moral.⁴¹

O estado do Espírito Santo apenas possui a Lei nº 10.117/2013, que trata da Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho, não possuindo dispositivos que tipifiquem a conduta de assédio moral como ilícito administrativo, nem buscando a apuração de responsabilidade administrativa.⁴²

⁴⁰ BRASIL. Estado de Alagoas. *Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991*. Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado de Alagoas, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Maceió: AL, 1991.

³⁹BRASIL. Estado de Alagoas. *Lei nº 6.754, de 1º de agosto de 2006*. Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Alagoas. Maceió: AL, 2006.

⁴¹ BRASIL. Bahia. Secretaria da Saúde do Estado da Bahia. Portaria Sesab nº 613 de 09 de agosto de 2022. *Diário Oficial do Estado da Bahia*, 11 ago. 2022.

⁴² BRASIL. Estado do Espírito Santo. *Lei nº 10.117, de 20 de novembro de 2013*. Cria a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho. Vitória: ES, 2013.

Não foram encontradas Leis do estado do Maranhão sobre o tema ou alterações no Estatuto dos servidores públicos civis do estado.⁴³ O mesmo pode-se dizer em relação aos estados do Pará,⁴⁴ Piauí,⁴⁵ Roraima⁴⁶ e Paraná.⁴⁷ Contudo, neste último existe uma cartilha de 2021 da Controladoria-Geral do estado que afirma:

No âmbito da Administração Pública, o assédio moral ainda não está expressamente previsto no Estatuto do Funcionário Civil do Poder Executivo do Estado do Paraná, Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, entretanto a conduta do assediador poderá ser punida por violar deveres genéricos, previstos nos art. 279 e 285, e sofrem punições disciplinares, conforme art. 293 da mesma lei.⁴⁸

No estado do Rio Grande do Norte não foram encontradas legislações sobre o tema. Com exceção de um “Programa de Conscientização do Assédio Moral e Sexual *Cyberbullying*, entre outras condutas, através da internet, nas escolas públicas e privadas do Estado do Rio Grande do Norte”, o qual foi instituído pela Lei nº 10.691, de 12 de fevereiro de 2020.⁴⁹ Em 2019, um projeto de lei chegou a ser aprovado na Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Norte, porém foi vetado integralmente pelo governador e não houve derrubada do veto.⁵⁰ O conteúdo não se encontra disponibilizado na internet para que se possa verificar o teor do projeto de Lei aprovado, contudo, pode-se aventar um veto por vício de inconstitucionalidade formal, tendo em vista que a iniciativa não partiu do chefe do Poder Executivo.

⁴³ BRASIL. Estado do Maranhão. *Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994*. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis do estado e dá outras providências. São Luís: MA, 1994.

⁴⁴ BRASIL. Estado do Pará. *Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Belém: PA, 1994.

⁴⁵ BRASIL. Estado do Piauí. *Lei Complementar nº 13/1994, de 3 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí, das autarquias e das Fundações públicas estaduais e dá outras providências. Teresina: PI, 1994.

⁴⁶ BRASIL. Estado de Roraima. *Lei Complementar nº 53, de 31 de dezembro de 2001*. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima e dá outras providências. Boa Vista: RR, 2001.

⁴⁷ BRASIL. Estado do Paraná. *Lei nº 6.174/70, de 16 de novembro de 1970*. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Curitiba: PR, 1970.

⁴⁸ BRASIL. Estado do Paraná. Controladoria-Geral do Estado do Paraná. *Mude a cultura do assédio*. Curitiba: PR, 2021.

⁴⁹ BRASIL. Estado do Rio Grande do Norte. *Lei nº 10.691, de 12 de fevereiro de 2020*. Institui o Programa de Prevenção e Conscientização da Prática de Assédio Moral e Sexual, *Cyberbullying*, entre outras práticas, através da internet, nas escolas públicas e privadas, no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte. Natal: RN, 2020.

⁵⁰ SANDRO PIMENTEL repercute sanção de quatro leis de sua autoria na Assembleia. *Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte*, 10 set. 2019.

Em 11 de abril de 2023, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Norte aprovou o Projeto de Lei nº 147/2022, que “cria o programa ‘Abaxe o Tom’, contra o assédio moral e o constrangimento moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundações públicas e autarquias no Estado do Rio Grande do Norte”.⁵¹ O projeto de Lei ainda pende de sanção do chefe do Poder Executivo, cujo prazo é até 22 de maio de 2023.⁵²

De outro lado, verifica-se que existe movimentação política para o Poder Executivo adotar legislação que combata o assédio moral no âmbito da administração pública, conforme notícia de 6 de outubro de 2022 do sítio eletrônico do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público da Administração Direta do Estado do Rio Grande do Norte (Sinsp-RN).⁵³

O estado do Rio Grande do Sul promulgou a Lei Complementar nº 12.561/2006, que previa a vedação de assédio moral na administração pública, entendendo que a conduta deveria ser reiterada.⁵⁴ Contudo, as partes conceituais da Lei foram vetadas pelo governador do estado à época e, posteriormente, a Lei foi julgada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul em 26 de fevereiro de 2007, que identificou vício formal na iniciativa legislativa, a qual deveria ter partido do chefe do Poder Executivo.⁵⁵ Verifica-se que existe notícia sobre a intenção do governo do estado em 2013 em confeccionar uma nova legislação, mas a movimentação não prosseguiu.⁵⁶

⁵¹ DEPUTADOS da Comissão de Constituição e Justiça aprovam 12 projetos nesta terça (11). *Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte*, 11 abr. 2023.

⁵² BRASIL. Estado do Rio Grande do Norte. Gabinete civil do Governo de Estado. *Projetos de Lei pendentes de sanção governamental*, 11 maio 2023.

⁵³ SINSP e deputado Francisco do PT vão se unir para discutir combate ao assédio moral no serviço público. *Sinsp/RN*, 6 out. 2022.

⁵⁴ BRASIL. Estado do Rio Grande do Sul. *Lei complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006*. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Porto Alegre: RS, 2006.

⁵⁵ BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Tribunal Pleno. ADI 70017737511. ADIn. LEI COMPLEMENTAR QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA DE QUALQUER DE SEUS PODERES E INSTITUIÇÕES AUTÔNOMAS. Violação da garantia de iniciativa do Chefe do Poder Executivo em matéria atinente aos servidores públicos estaduais, seu regime e para o disciplinamento da estruturação e atribuições relativas aos órgãos da administração pública estadual. Inconstitucionalidade formal. Regramento que não fixa meras diretrizes ou princípios, mas definições concretas, estabelecendo direitos e sanções funcionais, interferindo na estrutura e organização administrativa, investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. Proponente: procurador-geral de Justiça do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Requerida: Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. Relator: desembargador Paulo Augusto Monte Lopes, julgado em 26/2/2007, *DJe* 25/4/2007.

⁵⁶ BAMPI, Tânia. Avança debate sobre lei do assédio moral no serviço público. *Governo do Estado do Rio Grande do Sul*, 12 set. 2013.

Na relação dos estados que não possuem legislação para tipificar o assédio moral como ilícito administrativo, tem-se o estado de São Paulo, que promulgou a Lei nº 12.250/2006 com a vedação de assédio moral na administração pública, prevendo que a conduta deveria ser reiterada.⁵⁷ Contudo, em 29 de novembro de 2019, a Lei foi julgada inconstitucional pelo STF em virtude de vício na iniciativa legislativa, a qual não partiu do governador do estado.⁵⁸ Inexistem outras leis específicas sobre o tema no estado, em especial após a declaração de inconstitucionalidade da Lei nº 12.250/2006, ou disposições que tipificam o Estatuto do servidor público do estado de São Paulo.⁵⁹

Os estados do Acre,⁶⁰ Ceará,⁶¹ Goiás,⁶² Mato Grosso do Sul,⁶³ Santa Catarina⁶⁴ e Tocantins⁶⁵ possuem legislações estritamente baseadas no requisito da reiteração dos atos para configuração do assédio moral.

⁵⁷ BRASIL. Estado de São Paulo. *Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006*. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. São Paulo: SP, 2006.

⁵⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. ADI 3.980/SP. DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEGISLAÇÃO ESTADUAL PAULISTA DE INICIATIVA PARLAMENTAR QUE TRATA SOBRE A VEDAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DE DEVERES, PROIBIÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES PÚBLICOS, COM A CONSEQUENTE SANÇÃO ADMINISTRATIVA E PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO. INTERFERÊNCIA INDEVIDA NO ESTATUTO JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. VIOLAÇÃO DA COMPETÊNCIA LEGISLATIVA RESERVADA DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO. DESCUMPRIMENTO DOS ARTS. 2º E 61, § 1º, II, “C”, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE PARA DECLARAR A INCONSTITUCIONALIDADE DO ATO NORMATIVO ESTADUAL. Requerente: governador do Estado de São Paulo. Interessado: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Relatora: min. Rosa Weber. Julgado em 29 nov. 2019, *DJe* 18/12/2019.

⁵⁹ BRASIL. Estado de São Paulo. *Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. São Paulo: SP, 1968.

⁶⁰ BRASIL. Estado do Acre. *Lei complementar nº 377, de 31 de dezembro de 2021*. Altera a Lei Complementar nº 39, de 29 de dezembro de 1993, a fim de prever a aplicação de penalidade à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Acre, por servidores públicos e dá outras providências. Rio Branco: AC, 2021.

⁶¹ BRASIL. Estado do Ceará. *Lei nº 15.036, de 18 de novembro de 2011*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências. Fortaleza: CE, 2011.

⁶² BRASIL. Estado de Goiás. *Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014*. Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Goiânia: GO, 2014.

⁶³ BRASIL. Estado do Mato Grosso Sul. *Lei nº 2.310, de 9 de outubro de 2001*. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e dá outras providências. Campo Grande: MS, 2001.

⁶⁴ BRASIL. Estado de Santa Catarina. *Decreto nº 2.709, de 27 de outubro de 2009*. Institui o Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. Florianópolis: SC, 2009.

⁶⁵ BRASIL. Estado do Tocantins. *Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins. Palmas: TO, 2007.

Os estados do Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraíba, Rondônia, Sergipe e o Distrito Federal não possuem a reiteração como requisito essencial para a configuração do ilícito administrativo de assédio moral.

O estado do Amapá possui a Lei nº 1.818/2014 que “dispõe sobre a prevenção e a punição ao assédio moral na Administração Pública” e tipifica a conduta como: “a conduta de agentes públicos que tenha por objetivo ou efeito de degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental, ou seu desenvolvimento profissional”.⁶⁶ A legislação do estado do Amapá traz modalidades de assédio moral, na qual inclui uma modalidade que exige reiteração “I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior” e, nas demais hipóteses, dispensa o requisito.

Na legislação do estado do Amazonas, o art. 2º da Lei nº 121, de 28 de setembro de 2012, traz um conceito restritivo de assédio moral, mas em seu art. 3º traz circunstâncias que configuram assédio moral além de atos reiterados, como “apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem”.⁶⁷

O Distrito Federal⁶⁸ possui a Lei nº 2.949/2002, que abarca tanto a administração pública, como a iniciativa privada. A partir dessa Lei, seria possível a punição de empresas com a cassação de alvarás. Todavia, essa legislação ainda pende de regulamentação. Houve iniciativa parlamentar para tal no ano de 2009, mas sem sucesso e sem novos registros de discussões.⁶⁹ O Estatuto dos Servidores do Distrito Federal, Lei Complementar nº 840/2011, tipifica o assédio moral como uma infração administrativa média de nível II, a qual possibilita a penalidade de servidores com suspensão de até 90 dias e a

⁶⁶ BRASIL. Estado do Amapá. *Lei nº 1.818, de 22 de abril de 2014*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública do Estado do Amapá. Macapá: AP, 2014.

⁶⁷ BRASIL. Estado do Amazonas. *Lei nº 121, de 28 de setembro 2012*. VEDA o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Amazonas, e concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público inclusive, e dá outras providências. Manaus: AM, 2012.

⁶⁸ BRASIL. Distrito Federal. *Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002*. Determina sanções à prática de assédio moral. Brasília: DF, 2002.

⁶⁹ CAPUTO, Denise. *Lei que trata de assédio moral no DF deve ser regulamentada*. *Câmara Legislativa do Distrito Federal*, 21 out. 2009.

demissão no caso de reincidência.⁷⁰ O Decreto nº 41.536, de 1º de dezembro de 2020, “dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho” e inicia uma preocupação do Distrito Federal para combate e prevenção do assédio moral.⁷¹

O estado da Paraíba já teve duas legislações sobre o tema. A primeira legislação, Lei Complementar nº 63/2004,⁷² trazia na tipificação da conduta de assédio moral a necessidade de “repetição e sistematização”. A nova Lei Complementar nº 127/2015⁷³ traz a expressão “repetição ou sistematização”, afastando a necessidade de caráter reiterado da conduta. Esse é o caso também da legislação do estado de Sergipe.⁷⁴

Na mesma toada, vem a legislação do estado de Pernambuco, que já possuía na redação original da Lei nº 13.314/07⁷⁵ a possibilidade de identificar condutas “repetidas ou sistematizadas”. A referida Lei foi alterada pela Lei nº 17.065/2020, que incluiu novas possibilidades de configuração do assédio que independem de reiteração e trouxe uma classificação do assédio moral similar à contida na Lei Complementar nº 116/2011 do estado de Minas Gerais, como se verá adiante.

O estado de Rondônia possui a Lei nº 1.860/2008 que não traz a obrigatoriedade de reiteração de atos para configuração do assédio moral. A Lei foi alterada pela Lei nº 5.034/2021, que trouxe um ônus para o servidor assediado em seu art. 6º, §1º, incompatível para coibição da prática:

Os atos praticados pelo superior hierárquico deverão ser comprovados pela vítima, através dos meios admitidos em direito, dando-se preferência, para o

⁷⁰ BRASIL. Distrito Federal. *Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Brasília: DF, 2011.

⁷¹ BRASIL. Distrito Federal. *Decreto nº 41.536, de 1º de dezembro de 2020*. Dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades do Governo do Distrito Federal. Brasília: DF, 2020.

⁷² BRASIL. Estado da Paraíba. *Lei Complementar nº 63, de 9 de julho de 2004*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado da Paraíba, 11 jul. 2004.

⁷³ BRASIL. Estado da Paraíba. *Lei Complementar nº 127, de 20 de janeiro de 2015*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, 21 jan. 2015.

⁷⁴ BRASIL. Estado de Sergipe. *Lei nº 5.419, de 31 de agosto de 2004*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Aracaju: SP, 2004.

⁷⁵ BRASIL. Estado do Pernambuco. *Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado de Pernambuco e dá outras providências. Recife, PE: 2020.

laudo médico psicológico que deverá informar o dano causado, as sequelas, o Código Internacional de Doenças-CID e o nexa causal com o ambiente de trabalho.⁷⁶

O estado do Mato Grosso⁷⁷ possui a Lei nº 11.882, de 2 de setembro de 2022, sobre o tema, a qual, além de prever a criação de comissões de conciliação e medidas preventivas de formação e capacitação dos servidores, define como assédio moral tanto em modalidade reiterada como ações que dispensam o requisito. Verifica-se que a lei desafia controle de constitucionalidade, eis que apresenta possível vício de iniciativa, razão pela qual foi vetada pelo governador do estado:

[O deputado] Lúdio Cabral apresentou o projeto em outubro de 2019, e a proposta recebeu parecer favorável da Comissão de Trabalho e Administração Pública dias depois. Em abril de 2020, o projeto foi aprovado no plenário em 1ª votação. Em maio de 2021, a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) deu parecer contrário ao projeto. Na 2ª votação em plenário, em maio de 2022, a maioria dos deputados presentes votaram para derrubar o parecer da CCJ e aprovar o projeto de Lúdio para punir o assédio moral. A proposta foi vetada pelo governador dias depois e, novamente, a CCJ emitiu parecer contrário ao projeto. Em 24 de agosto, o plenário mais uma vez derrotou o parecer da CCJ e derrubou o veto do governador. Finalmente, a lei foi promulgada e publicada no Diário Oficial em 2 de setembro de 2022.⁷⁸

Em Minas Gerais, foi promulgada a Lei Complementar nº 116/2011⁷⁹ que prevê punição para o assédio no âmbito da administração e pode ser um parâmetro conceitual a propósito do que seriam práticas de assédio moral no serviço público, além de um modelo a ser ampliado para o plano federal, tendo em vista a ausência de legislação de alcance nacional. Significa dizer que

⁷⁶ BRASIL. Estado de Rondônia. *Lei nº 1.860, de 11 de janeiro de 2008*. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Porto Velho: RO, 2008.

⁷⁷ BRASIL. Estado do Mato Grosso. *Lei nº 11.882, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: MT, 2022.

⁷⁸ LEI que previne e pune assédio moral contra servidores públicos entra em vigor. *O Bom Dia da Notícia*, 5 set. 2022.

⁷⁹ BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: MG, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/116/2011/>. Acesso em: 13 maio 2023.

não é por falta de lastro no direito brasileiro que um projeto nacional, que vinculasse União, estados e municípios, não seria possível, haja vista o caminho já pavimentado pelas legislações estaduais pioneiras sobre o assunto, especialmente a de Minas Gerais, como será abordado em sequência.

3. A legislação de Minas Gerais sobre o assédio moral: definições e categorizações e procedimentos modelares para o Brasil

A tutela jurídica do assédio moral no Brasil tem no estado de Minas Gerais sua forma mais abalizada e sensível de abordagem e definição de encaminhamentos e protocolos. O tema está previsto na Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que traz a definição de assédio moral em seu art. 3º, e discrimina suas modalidades exemplificativamente no § 1º do mesmo artigo:

Art. 3 Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por **objetivo** ou **efeito** degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. [grifo nosso].⁸⁰

São notas caracterizadoras do assédio moral no contexto da Lei a conduta que seja querida, almejada, ou seja, cujo objetivo seja causar os danos descritos no artigo. Por outro lado, também está prevista não só a conduta pretendida, objetivada, isto é, dolosa, mas aquela que ainda sem pretensão cause o efeito danoso no assediado. Três são as circunstâncias genéricas previstas como práticas de assédio e nenhuma delas atreladas à ideia de conduta reiterada, de prática repetitiva. Essas condicionantes não estão presentes na definição da lei mineira, no que andou bem.

A primeira é de natureza objetiva, eis que se dirige a degeneração das condições de trabalho do assediado. A degradação do ambiente de trabalho é a forma de o assediador atacar o assediado a partir das estruturas do seu labor cotidiano, como negar-lhe acesso a processos, informações, dados, ou até lhe impedindo de estabelecer contato com colegas que possam lhe auxiliar na

⁸⁰ *Ibid.*

condução de seus afazeres. Essa previsão é por demais ampla, razão pela qual o § 1º do artigo traz condutas exemplificativas para detectar quais atuações possam ser consideradas assédio, seja diretamente, seja por similitude, haja vista que “degradação do ambiente de trabalho” é conceito indeterminado que necessita de construção caso a caso.

A segunda previsão é “atentar contra os direitos ou a dignidade do assediado”. Práticas atentatórias contra direitos e dignidade podem se configurar de várias maneiras. Em que pese ser esta previsão menos abrangente que a primeira, haja vista ser voltada especificamente para a pessoa do servidor, discutir a categoria jurídica da *dignidade da pessoa humana* não é tarefa fácil, como vimos. Entretanto, a previsão em questão é menos abstrata, ao possibilitar detectar objetivamente quais direitos são previstos no Estatuto do Servidor Público e quais são decorrentes diretamente da Constituição, seja como direitos e garantias fundamentais, seja como direitos decorrentes do princípio da dignidade.

Por fim, são considerados assédio moral os atos atentatórios contra a saúde do assediado (seja ela física ou mental) e também contra o seu desenvolvimento profissional. Alijar o servidor de suas tarefas cotidianas, designando-lhe outras para as quais não está preparado, pode até ser interpretado como uma forma de estimular seu desenvolvimento, para que ele cresça profissionalmente; por outro lado, o desafio pode ser de tal maneira exorbitante à formação e preparo do servidor, que a atribuição pode lhe causar baixa autoestima e sensação de impotência a ponto de comprometer sua saúde mental e até física. Há casos de adoecimento de profissionais por serem forçados a fazer o que não estão preparados para enfrentar.

O § 1º do art. 3º da Lei Complementar nº 116/2011 traz exemplificativamente as modalidades de assédio moral. A primeira delas é “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior”. Nessa previsão estão as possibilidades de assédio moral horizontal, vertical e ascendente, desmistificando a crença de que só é possível ser assediado por chefias.

A Lei também tipifica outros exemplos de condutas que podem configurar assédio moral, são elas:

desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

preferir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

valer-se de cargo ou função **comissionada** para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado; [grifo nosso].⁸¹

Esses dispositivos encampam exemplos de assédio frequentemente praticados no dia a dia da administração pública, como tratar de forma diferente servidores com mesma qualificação, designar para locais inóspitos especificamente determinados servidores, sem qualquer fundamentação de ser aquele e não outro; escalar para plantões em finais de semanas, vésperas de feriados; preferir em promoções e premiações; designar frequentemente para viagens para locais cujas diárias são menores, enquanto outro é frequentemente designado para local de diária melhor; não prover com recursos a unidade ou seção sob a responsabilidade de determinado servidor.

Uma estratégia frequentemente utilizada pelo perversor é a de limitar o acesso da vítima a informações essenciais ao desempenho do trabalho, impedir o uso de telefone, de dados necessários à realização de tarefas rotineiras, senhas, pondo entraves, a fim de que a pessoa atacada sinta-se cercada e inútil. Dessa forma, o ataque leva gradualmente a vítima à destruição psicológica, induzindo-a a submissão. O ataque é sub-reptício e a violência é dissimulada.⁸²

Tanto a humilhação diária, visando a destruir as capacidades profissionais de um servidor público, quanto a prática de um único ato administrativo

⁸¹ *Ibid.*

⁸² CÂNDIDO, Tchilla Helena. *Assédio moral, acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.

aparentemente legítimo de transferência de um servidor para outra repartição para desprestigiar-lo, ou até a relutância em atribuir tarefas com o intuito de indicar ao restante do grupo que se trata de pessoa ociosa, podem causar danos irreparáveis à carreira ou à vida de um servidor, podendo configurar assédio, haja vista o impacto na vida profissional do servidor e os transtornos impingidos a sua autoimagem. Gestores também têm que tomar cuidado com a “gestão por injúria”, por exemplo, ao castigarem os que não atingem metas ou elogiando muito um funcionário em detrimento de outro.

Além da tipificação do que é assédio, três dispositivos merecem destaque na Lei em questão, os quais criam instrumentos conciliatório, psicológico e de conscientização. O primeiro está contido em previsão do art. 10:

Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, *comissões de conciliação*, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.⁸³

As referidas comissões são capilarizadas em todos os órgãos do estado de Minas Gerais, iniciativa não verificada nas outras unidades da Federação.

O ineditismo também pode ser encontrado no art. 11: “O Estado providenciará, na forma do regulamento, *acompanhamento psicológico* para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade”.⁸⁴ O acompanhamento psicológico é fundamental nos casos em que ocorre o assédio, e a determinação de que o estado deva arcar com tal ônus é razoável, haja vista que o adoecimento psíquico se deu no local de trabalho.

Quanto à previsão das comissões de conciliação, estas devem ser repensadas no formato em que se instituiu, pois a conciliação deixa de ser liberalidade dos que sofrem assédio quando há o constrangimento sobre a representação da administração nos casos (os mais comuns e frequentes) de assédio ascendente. Ainda que haja representação da categoria, o servidor sabe que as chefias seguirão comandando e são estas que indicam representações em comissões. A conciliação não pode ser um propósito institucional, de diálogo abstrato entre categorias de trabalhadores, mas o apaziguamento real das situações ocorridas diuturnamente entre indivíduos que se relacionam em

⁸³ Brasil, *Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, op. cit.*

⁸⁴ *Ibid.*

seu cotidiano, gerando desgastes e equívocos quanto aos valores que devem pautar condutas no âmbito profissional.

E, por fim, o previsto no art. 9º aponta para a formação de conscientização sobre o assédio, como medida preventiva da prática do mesmo, o que se dá a longo prazo pelos processos de educação e informação, e pelo diálogo e debate perene nas repartições públicas. O parágrafo único do referido artigo prevê como medida preventiva obrigatória contra o assédio moral a realização de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas, bem como a realização de debates e palestras, além de produção de cartilhas e material gráfico para conscientização.⁸⁵

A partir de comissão formada no estado de Minas Gerais para atuar contra as práticas de assédio moral no serviço público, elaborou-se o Decreto nº 47.528/2018,⁸⁶ o qual revogou com o fim de atualizar os Decretos nº 46.060/2012 e nº 46.564/2014, trazendo vários detalhamentos da Lei Complementar nº 116/2011 a fim de efetivar suas disposições.

Também foi elaborada a Lei nº 22.404/2016,⁸⁷ a qual criou a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral, que se realiza sempre na segunda semana de março, com o propósito de promover várias ações de conscientização contra o assédio e dar efetividade ao disposto no art. 9º da Lei Complementar nº 116/2011.

O Decreto nº 47.528/2018 também regulamentou de maneira facilitada o acolhimento de reclamações referentes à prática abusiva, tendo também instituída a Assessoria Especial de Acompanhamento e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral. Prevê-se que, não havendo a conciliação em caso de assédio, a Ouvidoria-Geral do Estado (OGE) deverá encaminhar o processo para a Controladoria-Geral do Estado (CGE), a qual deverá, no prazo de 30 dias, fazer o juízo de admissibilidade da denúncia. Caso a denúncia seja aceita, a CGE deverá instaurar um Processo Administrativo Disciplinar (PAD).⁸⁸

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018*. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: MG, 2020.

⁸⁷ BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Lei nº 22.404, de 15 de dezembro de 2016*. Institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado. Belo Horizonte: MG, 2016.

⁸⁸ Brasil, *Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018, op. cit.*

Por fim, o Decreto nº 47.528/2018 possibilita o registro da reclamação de assédio moral mediante acesso ao sistema informatizado disponibilizado pela OGE, para facilitar o acesso do assediador ao sistema protetivo do estado. O documento disponibilizado para a reclamação também pode ser preenchido presencialmente nas unidades de recursos humanos ou na própria OGE.⁸⁹

Conclusão

O assédio moral atinge a pessoa em sua dignidade, reconhecida como fonte de irradiação de todos os direitos. Portanto, a dignidade da pessoa humana tem um papel fundamental no conceito de assédio moral, uma vez que o ilícito administrativo consiste em práticas que visam a violar essa condição da pessoa. A partir do estudo, verifica-se que o princípio da moralidade é um dos âmbitos de incidência principiológica e normativa que traz consigo o ponto nodal de distinção do assédio moral praticado no âmbito do serviço público, configurando uma lesão à dignidade institucional do Estado. Isso ocorre porque a administração pública deve ser o primeiro executor dos mandamentos constitucionais e garantir a legalidade e a higidez do ambiente de trabalho.

No caso do assédio moral no serviço público, a responsabilidade da pessoa jurídica de direito público se sobrepõe, sendo essa a teoria da responsabilidade objetiva disposta no art. 37, § 6º da Constituição da República de 1988. Já no setor privado, as relações trabalhistas são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas específicas que tratam do tema.

Verificou-se a falta de uma hipótese específica para tutela do assédio moral na Lei nº 8.429/1992 após sua alteração pela Lei nº 14.230/2021, bem como a ausência de normas sobre o tema na legislação federal. Os estados de Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, Pará, Paraná, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Roraima e São Paulo não possuem legislação sobre o tema no âmbito do Poder Executivo estadual.

Os estados do Acre, Ceará, Goiás, Mato Grosso do Sul, Santa Catarina e Tocantins possuem legislações estritamente baseadas no requisito da reiteração dos atos para configuração do assédio moral. Os estados do Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraíba, Rondônia, Sergipe e o Distrito

⁸⁹ *Ibid.*

Federal não possuem a reiteração como requisito essencial para a configuração do ilícito administrativo de assédio moral.

A Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, do estado de Minas Gerais traz a definição de assédio moral em seu art. 3º, *caput*, e discrimina suas modalidades exemplificativamente no § 1º do artigo. Além disso, a legislação de Minas Gerais, incluindo seus regulamentos, pode ser considerada uma forma abalizada e sensível de abordagem e definição de encaminhamentos e protocolos para o tema do assédio moral pautados na conscientização, prevenção e tratamento humanizado que consiste na conciliação e, posteriormente, na apuração de responsabilidade caso a conciliação seja frustrada.

Identificou-se também lacuna normativa em virtude da ausência de uma lei de alcance nacional, ocasionando uma fragmentação de tratamento do assédio moral, que se divide em distintos tratamentos (quando existentes) nas instituições federais e nas unidades da Federação. Essa dispersão normativa e a ausência de controle sobre os mecanismos de prospecção, tratamento e correção do assédio moral também afrontam o art. 37, § 16º da CR/88 que demanda da administração pública avaliação das suas políticas públicas, o que não poderá ser realizado sem parâmetros estabelecidos.

Faz-se necessário que as unidades da Federação do Brasil e a União verifiquem a prevenção e a apuração de responsabilidade da prática de assédio moral no serviço público, mantendo o compromisso de fomento do trabalho decente e na proteção da dignidade humana do servidor público.

Referências

AGENDA 2030. *Organização das Nações Unidas Brasil*, Brasília, 7 maio 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 8 mar. 2020.

BAMPI, Tânia. Avança debate sobre lei do assédio moral no serviço público. *Governo do Estado do Rio Grande do Sul*, 12 set. 2013. Disponível em: <https://estado.rs.gov.br/avanca-debate-sobre-lei-do-assedio-moral-no-servico-publico>. Acesso em: 13 maio 2023.

BATISTA, Vera. Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem. *Correio Brasiliense*, Brasília, 6 maio 2019. Disponível em <https://www.correiobraziense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BRASIL. Bahia. Secretaria da Saúde do Estado da Bahia. Portaria Sesab nº 613 de 09 de agosto de 2022. *Diário Oficial do Estado da Bahia*, 11 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.458/2023*. Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Serviço Público. Autor: André Figueiredo — PDT/CE, 28 mar. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2353777>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.808/2019*. Impõe aos órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem, e dá outras providências. Autor: Edna Henrique. — PSDB/PB, 9 maio 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2201761>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.591/01*. 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. Autora: Rita Camata — PMDB/ES, 3 maio 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 6.764/2013*. Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta. Autor: Comissão de Direitos Humanos e Minorias, 14 nov. 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=601095>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 8.178/14*. Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Autor: Senado Federal — Inácio Arruda — PCdoB/CE, 3 dez. 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020*. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Guia Lilás*. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Brasília, DF: 2022. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. *Decreto nº 4.463, de 8 de novembro de 2002*. Promulga a Declaração de Reconhecimento da Competência Obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sob reserva de reciprocidade, em consonância com o art. 62 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969. Brasília: DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4463.htm. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. Distrito Federal. *Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002*. Determina sanções à prática de assédio moral. Brasília: DF, 2002. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/50905/Lei_2949_19_04_2002. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Distrito Federal. *Decreto nº 41.536, de 1º de dezembro de 2020*. Dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades do Governo do Distrito Federal. Brasília: DF, 2020. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/7c13a8f3346d4c23939e5aca0aeb7151/Decreto_41536_01_12_2020.html. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Distrito Federal. *Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito

Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Brasília: DF, 2011. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/70196/Lei_Complementar_840_23_12_2011.html. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Estado da Paraíba. Lei Complementar nº 63, de 9 de julho de 2004. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, 11 jul. 2004. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2004/julho/diario-oficial-11-07-2004.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado da Paraíba. Lei Complementar nº 127, de 20 de janeiro de 2015. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, 21 jan. 2015. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2015/01/Diario-Oficial-21-01-2015.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Alagoas. *Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991*. Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado de Alagoas, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Maceió: AL, 1991. Disponível em: <https://dados.al.gov.br/catalogo/de/dataset/lei-estadual-n-5-247-1991-regime-juridico-unico-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-de-alagoas>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Alagoas. *Lei nº 6.754, de 1º de agosto de 2006*. Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Alagoas. Maceió: AL, 2006. Disponível em: <https://dados.al.gov.br/catalogo/dataset/codigo-de-etica-funcional-do-servidor-publico-civil-do-estado-de-alagoas>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Goiás. *Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014*. Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Goiânia: GO, 2014. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/90668/pdf#:~:text=A%20ASSEMBLEIA%20LEGISLATIVA%20DO%20ESTADO,indireta%20do%20Estado%20de%20Goi%C3%A1s>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018*. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: MG, 2020. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47528/2018/?cons=1>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Lei nº 22.404, de 15 de dezembro de 2016*. Institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado. Belo Horizonte: MG, 2016. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/22404/2016/>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: MG, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/116/2011/>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Rondônia. *Lei nº 1.860, de 11 de janeiro de 2008*. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Porto Velho: RO, 2008. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/L1860.%20.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Estado de Roraima. *Lei Complementar nº 53, de 31 de dezembro de 2001*. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima e dá outras providências. Boa Vista: RR, 2001. Disponível em: <https://www.tjrr.jus.br/legislacao/phocadownload/LeisComplementaresEstaduais/2001/lce%20n.%20053%20-%20atualizada%20-%202002.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Santa Catarina. *Decreto nº 2.709, de 27 de outubro de 2009*. Institui o Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. Florianópolis: SC, 2009. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2009/002709-005-0-2009-001.htm>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de São Paulo. *Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. São Paulo: SP, 1968. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de São Paulo. *Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006*. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. São Paulo: SP, 2006. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado de Sergipe. *Lei nº 5.419, de 31 de agosto de 2004*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Aracaju: SP, 2004. Disponível em: <https://al.se.leg.br/Legislacao/Ordinaria/2004/O54192004.pdf>. Acesso em 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Acre. *Lei complementar nº 377, de 31 de dezembro de 2021*. Altera a Lei Complementar nº 39, de 29 de dezembro de 1993, a fim de prever a aplicação de penalidade à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Acre, por servidores públicos e dá outras providências. Rio Branco: AC, 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ac/lei-complementar-n-377-2021-acre-altera-a-lei-complementar-n-39-de-29-de-dezembro-de-1993-a-fim-de-prever-a-aplicacao-de-penalidade-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-direta-e-indireta-do-estado-do-acre-por-servidores-publicos-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Amapá. *Lei nº 1.818, de 22 de abril de 2014*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública do Estado do Amapá. Macapá: AP, 2014. Disponível em: http://www.al.ap.gov.br/pagina.php?pg=buscar_legislacao&n_leiB=1818,%20de%2022/04/14. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Amazonas. *Lei nº 121, de 28 de setembro 2012*. VEDA o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Amazonas, e concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público inclusive, e dá outras providências. Manaus: AM, 2012. Disponível: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2012/9080/9080_texto_integral.pdf. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Ceará. *Lei nº 15.036, de 18 de novembro de 2011*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repressão e promoção da dignidade

do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências. Fortaleza: CE, 2011. Disponível em: <https://belt.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/2636-lei-n-15-036-de-18-11-11-do-25-11-11#:~:text=Art.,como%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Espírito Santo. *Lei nº 10.117, de 20 de novembro de 2013*. Cria a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho. Vitória: ES, 2013. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LO10117.html>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Maranhão. *Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994*. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis do estado e dá outras providências. São Luís: MA, 1994. Disponível: <https://www.pra.uema.br/imagens-noticias/estatuto-do-servidor-pdf-1360008675.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Mato Grosso. *Lei nº 11.882, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: MT, 2022. Disponível em: <https://www.al.mt.gov.br/norma-juridica/urn:lex:br:mato.grosso:estadual:lei.ordinaria:2022-09-01;11882>. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. Estado do Mato Grosso Sul. *Lei nº 2.310, de 9 de outubro de 2001*. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e dá outras providências. Campo Grande: MS, 2001. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-2310-2001-mato-grosso-do-sul-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-estadual-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Pará. *Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Belém: PA, 1994. Disponível em: <https://www.sectet.pa.gov.br/sites/default/files/arquivos/anexos/Lei%205810-RJU.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Paraná. Controladoria-Geral do Estado do Paraná. *Mude a cultura do assédio*. Curitiba: PR, 2021. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2021-08/cartilha_assedio_moral.pdf. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Paraná. *Lei nº 6.174/70, de 16 de novembro de 1970*. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Curitiba: PR, 1970. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Pernambuco. *Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007*. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado de Pernambuco e dá outras providências. Recife, PE: 2020. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=13314&complemento=0&ano=2007&tipo=&url=>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Piauí. *Lei Complementar nº 13/1994, de 3 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí, das autarquias e das Fundações públicas estaduais e dá outras providências. Teresina: PI, 1994. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12457>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Rio Grande do Norte. Gabinete civil do Governo de Estado. *Projetos de Lei pendentes de sanção governamental*, 11 maio 2023. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=51141&ACT=&PAGE=0&PARM=&LBL=Projetos+de+Lei+Pendentes+San%E7%E3o>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Rio Grande do Norte. *Lei nº 10.691, de 12 de fevereiro de 2020*. Institui o Programa de Prevenção e Conscientização da Prática de Assédio Moral e Sexual, Cyberbullying, entre outras práticas, através da internet, nas escolas públicas e privadas, no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte. Natal: RN, 2020. Disponível em: <https://iframe.leisestaduais.com.br/rn/lei-ordinaria-n-10691-2020-rio-grande-do-norte-institui-o-programa-de-prevencao-e-conscientizacao-da-pratica-de-assedio-moral-e-sexual-cyberbullying-entre-outras-praticas-atraves-da-internet-nas-escolas-publicas-e-privadas-no-ambito-do-estado-do-rio-grande-do-norte?q=%22ass%C3%A9dio%20moral%22&origin=instituicao#>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Rio Grande do Sul. *Lei complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006*. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Porto Alegre: RS, 2006. Disponível em: <https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lec%20n%C2%BA%2012.561.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Estado do Tocantins. *Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins. Palmas: TO, 2007. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/297428/>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. *Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985*. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal e dá outras providências. Brasília: DF, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Nota técnica PGT/GE denominada Assédio Moral na Administração Pública n. 01, de 27 de julho de 2022*. Brasília, DF: 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalho-tecnico-000014-2022.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Turma). REsp 1286466/RS. ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDOTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Odilon Almeida Mesko. Relatora: min. Eliana Calmon. Julgado em 3 set. 2013, *DJe* 18 set. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 7.236/DF*. Requerente: Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (Conamp). Interessado: Congresso Nacional. Relator: min. Alexandre de Moraes, 27 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 852.475 SP*. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO ADMINISTRATIVO. RESSARCIMENTO AO ERÁRIO. IMPRESCRITIBILIDADE. SENTIDO E ALCANCE DO ART. 37, § 5º, DA CONSTITUIÇÃO. Recorrente: Ministério Público do Estado de São Paulo. Recorrido: Antônio Carlos Coltri e Outro(a/s). Relator: min. Alexandre de Moraes, 8 de agosto de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749427786>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1.027.633/SP*. Responsabilidade civil — Indenização — Réu agente público — Artigo 37, § 6º, da Constituição Federal — Alcance — Admissão na origem — Recurso extraordinário — Provimento. Recorrente: Maria Felicidade Peres Campos Arroyo. Recorrido: Jesus João Batista. Relator: min. Marco Aurélio, 14 de agosto de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751571868>. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. ADI 3.980/SP. DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEGISLAÇÃO ESTADUAL PAULISTA DE INICIATIVA PARLAMENTAR QUE TRATA SOBRE A VEDAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DE DEVERES, PROIBIÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES PÚBLICOS, COM A CONSEQUENTE SANÇÃO ADMINISTRATIVA E PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO. INTERFERÊNCIA INDEVIDA NO ESTATUTO JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. VIOLAÇÃO DA COMPETÊNCIA LEGISLATIVA RESERVADA DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO. DESCUMPRIMENTO DOS ARTS. 2º E 61, § 1º, II, “C”, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE PARA DECLARAR A INCONSTITUCIONALIDADE DO ATO NORMATIVO ESTADUAL. Requerente: governador do Estado de São Paulo. Interessado: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Relatora: min. Rosa Weber. Julgado em 29 nov. 2019, *DJe* 18/12/2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751676411>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Questão de Ordem na Repercussão Geral do Recurso Extraordinário 966.177/RS*. QUESTÃO DE ORDEM NA REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL. CONTRAVENÇÕES PENAIS DE ESTABELECEER OU EXPLORAR JOGOS DE AZAR. ART. 50 DA LEI DE CONTRAVENÇÕES PENAIS. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO, CONFORME A DISCRICIONARIEDADE DO RELATOR, DO ANDAMENTO DOS FEITOS EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL, POR FORÇA DO ART. 1.035, § 5º, DO CPC/2015. APLICABILIDADE AOS PROCESSOS PENAIS. SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA RELATIVA AOS CRIMES PROCESSADOS NAS AÇÕES PENAIS SOBRESTADAS. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO DO ART. 116, I, DO CP. POSTULADOS DA UNIDADE E CONCORDÂNCIA PRÁTICA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS. FORÇA NORMATIVA E APLICABILIDADE IMEDIATA AOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO EXERCÍCIO DA PRETENSÃO PUNITIVA, DO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA VEDAÇÃO À PROTEÇÃO PENAL INSUFICIENTE. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Guilherme Tarigo Heinz. Relator: min. Luiz Fux, 7 de junho de 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339416795&ext=.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Relatório*. Levantamento de um possível sistema de prevenção e combate do assédio moral e sexual. Brasília, DF: 2022. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Tribunal Pleno. ADI 70017737511. ADIn. LEI COMPLEMENTAR QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA DE QUALQUER DE SEUS PODERES E INSTITUIÇÕES AUTÔNOMAS. Violação da garantia de iniciativa do Chefe do Poder Executivo em matéria atinente aos servidores públicos estaduais, seu regime e para o disciplinamento da estruturação e atribuições relativas aos órgãos da administração pública estadual. Inconstitucionalidade formal. Regramento que não fixa meras diretrizes ou princípios, mas definições concretas, estabelecendo direitos e sanções funcionais, interferindo na estrutura e organização administrativa,

investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. Proponente: procurador-geral de Justiça do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Requerida: Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. Relator: desembargador Paulo Augusto Monte Lopes, julgado em 26/02/2007, DJe 25/04/2007. Disponível em: http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100018.asp?Hid_IdNorma=49868&Texto=&O. Acesso em: 13 maio 2023.

BROCHADO, Mariah. *Ética e direito: pelas trilhas de Padre Vaz*. Curitiba: Editora CRV, 2021.

BROCHADO, Mariah. *Inteligência artificial no horizonte da filosofia da tecnologia: técnica, ética e direito na era cybernética*. Belo Horizonte: Dialética, 2023.

CÂNDIDO, Tchilla Helena. *Assédio moral, acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.

CAPUTO, Denise. Lei que trata de assédio moral no DF deve ser regulamentada. *Câmara Legislativa do Distrito Federal*, 21 out. 2009. Disponível em: <https://www.cl.df.gov.br/-/lei-que-trata-de-assedio-moral-no-df-deve-ser-regulamentada#:~:text=O%20Distrito%20Federal%20%C3%A9%20pioneiro,pode%20ser%20colocada%20em%20pr%C3%A1tica>. Acesso em: 23 maio 2023.

CorteIDH. *Case of Acosta et al. v. Nicaragua*. Preliminary objections, merits, reparations and costs. Judgment of March 25, 2017. Series C No. 334, para. 136.

CorteIDH. *Caso Gomes Lund e outros ('Guerrilha do Araguaia') vs. Brasil*. Sentença de 24 de novembro de 2010. Série C, N. 219, p. 65-66.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DEPUTADOS da Comissão de Constituição e Justiça aprovam 12 projetos nesta terça (11). *Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte*, 11 abr. 2023. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/noticia/27218/deputados-da-comissao-de-constituicao-e-justica-aprovam-12-projetos-nesta-terca-11>. Acesso em: 13 maio 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JACOBSON, Kathryn; HOOD, Jacqueline; BUREN, Harry. Workplace bullying across cultures: a research agenda. *International Journal of Cross Cultural Management*, v. 14, n. 1, p. 47-65, 14 ago. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1177/1470595813494192>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1470595813494192>. Acesso em: 4 mar. 2020.

JELLINEK, Georg. *Teoria general del estado*. Tradução de Fernando de Los Rios. Buenos Aires: Albatros, 1954.

LEI que previne e pune assédio moral contra servidores públicos entra em vigor. *O Bom Dia da Notícia*, 5 set. 2022. Disponível em: <https://www.obomdanoticia.com.br/politica/lei-que-previne-e-pune-assedio-moral-contraservidores-publicos-entra-em-vigor/185776>. Acesso em: 13 maio 2023.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 7. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1.439-1.440.

MIADA, Sandra Yumi. *Estudo temático*. Assédio moral: tratamento correccional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor). Controladoria-Geral da União, Corregedoria-Geral da União, Diretoria de Gestão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, Coordenação-Geral de Acompanhamento de Processos Correccionais, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (Nova Iorque). Assembleia Geral. *Resolução 60/1, de 16 de setembro de 2005*. Adota o Documento Final da Cúpula Mundial de 2005. 8. encontro plenário, 60. Sessão, 24 out. 2005. Disponível em: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_60_1.pdf. Acesso em: 8 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra: CH, 21 jul. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 3 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Organização das Nações Unidas Brasil*, Brasília, 10 nov. 2017. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 3 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 206 sobre violência e assédio*. Genebra: CH, 21 jul. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 3 jun. 2023.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; AZEREDO, Amanda Helena Guedes. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74086>. Acesso em: 13 maio 2023.

REPORT of the director-general: decent work. In: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 87., 1999, Genebra. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). Acesso em: 8 mar. 2020.

RUSS, Jaqueline. *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Scipione, 1994.

SANDRO PIMENTEL repercute sanção de quatro leis de sua autoria na Assembleia. *Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte*, 10 set. 2019. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/noticia/16520/sandro-pimentel-repercute-sancao-de-quatro-leis-de-sua-autoria-na-assembleia-2>. Acesso em: 13 maio 2023.

SINSP e deputado Francisco do PT vão se unir para discutir combate ao assédio moral no serviço público. *Sinsp/RN*, 6 out. 2022. Disponível em: <https://sinsprn.org.br/noticias.php?id=2618=sinsp-e-deputado-francisco-do-pt-va-se-unir-para-discutir-combate-ao-assedio-moral-no-servico-publico>. Acesso em: 13 maio 2023.