

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

TAMARA MARQUES

**A ANÁLISE DA DIFICULDADE DE PROVA EM JUÍZO NOS CASOS DE ASSÉDIO
MORAL DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

CRICIÚMA

2019

TAMARA MARQUES

**A ANÁLISE DA DIFICULDADE DE PROVA EM JUÍZO NOS CASOS DE ASSÉDIO
MORAL DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza

CRICIÚMA

2019

TAMARA MARQUES

**A ANÁLISE DA DIFICULDADE DE PROVA EM JUÍZO NOS CASOS DE ASSÉDIO
MORAL DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 27 de junho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - Orientadora – Especialista- Universidade do Extremo Sul Catarinense

Prof^a. Gabriele Ongaratto- Especialista – Universidade do Extremo Sul Catarinense

Prof^a. Raquel Felício - Especialista - Universidade do Extremo Sul Catarinense

Dedico este trabalho à minha família e meu namorado, por todo apoio e esforços empreendidos para realização dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pela maravilhosa família que me proporcionou, e que através dela eu consegui ter acesso a esta Universidade e por consequência, estar realizando o sonho de possuir uma profissão, uma carreira.

À minha amada família, meu pai Niltamar, minha mãe Solange, que lutaram e ainda lutam todos os dias para me proporcionar tudo que há de melhor nesta vida, posso afirmar claramente que sou extremamente grata por tudo, e que vocês são os melhores pais que a vida poderia ter me dado.

Gostaria também de agradecer ao meu namorado Handrei, por todo o companheirismo e ajuda psicológica e moral neste momento tão importante.

À minha orientadora Marcia, por todo o apoio e principalmente por acreditar no meu trabalho e ter aceitado ser minha orientadora, ainda gostaria de finalizar este curso agradecendo a todos os professores do Curso de Direito da UNESC, que de certa forma colaboraram para a minha formação acadêmica.

E por fim, a todos aqueles que direta ou indiretamente colaboraram para minha formação.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José De Alencar

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo a análise da ocorrência de assédio moral dentro da Administração Pública Municipal, com enfoque acerca da dificuldade de comprovação destas situações dentro do setor público. Para tanto, foi aqui utilizado o método dedutivo, através de pesquisa do tipo teórica e qualitativa, utilizando-se da técnica bibliográfica a partir da análise de legislações, doutrinas e jurisprudências. Inicialmente examinou-se os elementos que compõem as práticas de agressão psicológica, através da análise histórica, as modalidades e os meios pelo qual o referido ato se manifesta. Após, abordou-se a ocorrência dentro da própria Administração Pública Municipal, bem como, analisando as formas de responsabilização do agente causador do dano e por último acerca dos métodos de prevenção deste instituto. Por fim, tratou-se sobre a dificuldade de comprovação da ocorrência dentro do âmbito público. Dessa forma, através da análise dos julgados emanados pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina e do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, dentro do período de 20/10/2015 a 20/10/2018, verificou-se que esse tema possui divergência jurisprudencial, havendo entendimentos antagônicos acerca da caracterização dos atos de assédio. Concluiu-se que cabe ao juiz utilizar-se da técnica da ponderação, ou seja, a possibilidade de inversão do ônus da prova para a real averiguação dos fatos.

Palavras-chave: Administração Pública Municipal; Assédio Moral; Meios de Prova; Inversão do Ônus da Prova;

ABSTRACT

This work pretends to analyze the occurrence of moral harassment within the Municipal Public Administration, focusing on the difficulty of proving this modality, as well as discussing the possibility of reversing the burden of proof. For that, the deductive method was used here, through a research of the theoretical and qualitative type, using the bibliographic technique from the analysis of laws, doctrines and jurisprudence. Initially the elements that make up the practices of psychological aggression were analyzed, through the historical analysis, the modalities and the means by which this act manifests itself. Afterwards, the occurrence within the Municipal Public Administration itself was analyzed, as well as, analyzing the forms of liability of the agent causing the damage and finally about the methods of prevention of this institute. Finally, it was about the difficulty of proving the occurrence within the public scope. In this way, through the analysis of the judgments issued by the Tribunal de Justiça de Santa Catarina and the Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, within the period from 10/20/2015 to 10/20/2018, it was verified that this topic has jurisprudential divergence, having antagonistic understandings about the characterization of acts of harassment. It was concluded that it is for the judge to use the technique of weighting, that is, the possibility of reversing the burden of proof for the real investigation of the facts.

Key words: Municipal Public Administration; Moral Harassment; Means of Proof; Reversal of the burden of proof.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ELEMENTOS QUE COMPÕEM O ASSÉDIO MORAL.....	11
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	11
2.2 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MODALIDADES	13
2.3 INSTRUMENTOS DE ASSÉDIO	16
3 A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL	21
3.1 O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL	21
3.2 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO E DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL.....	25
3.3 FORMAS DE PREVENÇÃO DA AGRESSÃO PSICOLÓGICA	29
4 DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL..	34
4.1 OS MEIOS DE PROVA	34
4.2 DO ÔNUS DA PROVA E DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA	38
4.3 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO E A DIFICULDADE DE PROVA.....	41
5 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa detém como objetivo a análise acerca da dificuldade da comprovação dos atos de assédio moral dentro da Administração Pública Municipal, ademais, busca também, verificar a possibilidade da inversão do ônus da prova, justamente diante da dificuldade que o servidor encontra, para conseguir provar os atos por ele alegados.

Cumpre observar que serão abordadas normas que orientam as relações dos servidores públicos, através da exploração da Constituição Federal de 1988 e de seus princípios norteadores, alegando a possibilidade da aplicação do Código Civil em determinadas circunstâncias.

Deste modo, buscando ao final, elaborar uma pesquisa teórica através de uma análise jurisprudencial acerca do assunto mencionado.

Para que se possa alcançar o objetivo desta pesquisa, o presente projeto dividir-se-á em três momentos, a saber: preliminarmente, no primeiro capítulo, elucidar-se-á acerca dos elementos que compõem as práticas de agressões psicológicas, através de uma análise histórica, das modalidades e dos instrumentos pelo qual o referido ato se manifesta.

No segundo capítulo haverá a análise acerca dos atos de assédio moral dentro da própria Administração Pública Municipal, com enfoque nos danos que este pode causar ao Estado, bem como, da responsabilidade civil do agente perante aquele que sofreu as agressões. No final deste capítulo também irá narrar-se acerca dos meios de prevenção destes atos, com o objetivo de frear estas ocorrências rotineiras dentro do âmbito laboral.

O terceiro capítulo e último terá como enfoque a análise da dificuldade de comprovação de assédio moral dentro das repartições públicas, abordando assim, os meios de provas existentes, e a possibilidade da aplicação da inversão do ônus da prova nestes casos.

Ao final deste capítulo, far-se-á uma análise dos entendimentos jurisprudenciais emanados pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina e do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, dentro do período de 20/10/2015 a 20/10/2018, para observar como a corte se posiciona acerca das ocorrências de agressões psíquicas dentro da esfera pública.

O trabalho será desenvolvido por meio do método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, operando-se a técnica bibliográfica através do estudo de diversas doutrinas, artigos de periódicos, teses e dissertações, bem como análise de legislações e jurisprudências.

2 ELEMENTOS QUE COMPÕEM O ASSÉDIO MORAL

Um dos temas mais debatidos dentro das relações das relações laborais é o assédio moral. Tal fato assim como exposto por Alkimin (2006, p.35), ocorre em razão da constata violência psíquica dentro do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o presente capítulo tem como objetivo expor os elementos que compõem a prática do assédio moral, através de uma análise histórica para compreender as relações humanas, bem como, os elementos e os instrumentos que contribuem para que o referido ato se propague no ambiente de trabalho.

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Considerando que o tema do presente trabalho trata sobre as relações humanas, seria pertinente iniciá-lo discorrendo acerca do conceito desse instituto.

Assim, para compreender o verdadeiro significado da prática do assédio moral, cabe elaborar uma análise histórica, na qual o homem ao acompanhar a evolução sócioeconômica busca uma ascensão social própria, na qual torna-se escravo de sua mente e por consequência, produto de um capitalismo desenfreado e individualista (SILVA, 2005, p. 03).

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a prática de assédio moral, também conhecida como agressão psicológica está presente de forma intensa dentro do ambiente de trabalho, podendo abranger também, as áreas sociais, como a estudantil e a familiar (ALKIMIN, 2006, p. 35).

O Direito do Trabalho surgiu com a intenção de resguardar os interesses entre o trabalhador e o empregado, diante de um capitalismo que buscava enaltecer as diferenças entre as classes, expondo o eixo mais fraco da relação a situações de submissão, portanto o intuito do Direito do Trabalho, seria justamente proteger o lado considerado vulnerável, tendo como enfoque principal a proteção da saúde do trabalhador (SILVA, 2005, p. 01).

Ora, o momento histórico que a humanidade está vivendo, relaciona-se diretamente com os avanços tecnológicos e econômicos mundiais, os quais apresentaram novos desafios dentro das relações laborais, ou seja, a exigência para o fornecimento do melhor produto desenvolvido pelo melhor profissional,

ocasionando por consequência uma pressão psicológica, capaz de se tornar um agente nocivo para a saúde do trabalhador (SILVA, 2005, p. 02-03).

Ainda sob a ótica das palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 01) explana-se a situação crítica de um fenômeno global que está igualando-se a era capitalista, de forma sorrateira:

No entanto, vivemos na era da banalização dos sentimentos humanos, produto de um mundo individualista, narcisista e materialista. A busca desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais, acabou por gerar uma sociedade sem freios éticos, onde o semelhante é visto apenas como um objeto a ser manipulado em direção ao objetivo a ser alcançado.

Portanto, após a verificação da manifestação da prática no decorrer histórico, cabe analisar o significado da referida forma de agressão dentro do ambiente laboral, assim, acerca da pressão psicológica Maria Aparecida Alkimin apresenta as seguintes palavras:

[...] o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou *psicoterror*, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada. (ALKIMIN, 2006, p. 36-37).

Desse modo, conforme as palavras de Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 38) o *psicoterror* apresenta-se como a nova forma de opressão que acompanha a revolução histórica, com as conquistas dos direitos trabalhistas.

Apesar de a conduta mencionada manifestar-se em diversas áreas, a prática dentro do local de trabalho qualifica-se como a mais favorável de todas, pois conforme mencionado, a nova geração exige de forma intensa, resultados eficientes e rápidos, violando se preciso, os preceitos éticos e morais (SILVA, 2005, p. 05).

Portanto, o referido ato consiste na perseguição ou importunação de forma reiterada capaz de ocasionar um transtorno psíquico, que na maioria dos casos se manifesta de forma gradativa, provocando por sua vez, uma agressão à dignidade humana e os direitos constitucionais (ALKIMIN, 2009, p. 39-40).

No entanto, trata-se de um acontecimento propagado mundialmente, que não pode ser deixado de lado, podendo ser conhecido através de diferentes nomes como *bullyng* ou *mobbing*. Ademais estas expressões significam provocação em massa de forma silenciosa, portanto estes conceitos desenham exatamente o

cenário mundial atual, seja na área trabalhista ou social, por estas razões, este assunto se caracteriza como relevante para o estudo do presente trabalho (ALKIMIN, 2009, p. 39-40).

2.2 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MODALIDADES

Conceituado o que vem a ser o instituto do assédio moral, torna-se importante destacar seus elementos e suas modalidades.

Conforme já mencionado, as relações humanas estão cada vez mais difíceis em razão da revolução global seja ela no setor público ou privado, assim, diante deste contexto, cabe preliminarmente observar quem são os sujeitos que compõe a referida relação (ZANETTI, 2008, p. 83).

Como primeiro membro pode-se arguir o assediado, rotulado como o componente fraco da relação contratual, pois este em tese executa ordens, razão pela qual, a sua própria posição o torna vulnerável (ZANETTI, 2008, p. 84-87).

Maria Aparecida Alkimin (2006, p. 45-47) classifica o assediado como vítima ou sujeito passivo, sendo o subordinando que terá sequelas mentais ou físicas, em virtude das atitudes sofridas, seja por seu superior hierárquico, ou até mesmo, por um grupo seletivo de colegas. Sobre o tema, cabe verificar novamente as palavras da autora:

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele empregado que sofre de agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade, pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação do no trabalho e consequentemente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física [...].

Ademais, de acordo com a redação apresentada, percebe-se que o sujeito passivo será aquele que irá adquirir sequelas, por ser o eixo vulnerável da relação, logo, para que haja a prática de um ato, deve haver alguém que o pratique, dessa forma surge a figura do assediador (ALKIMIN, 2006, p. 42).

Desse modo, irá surgir a figura do assediador, que pode ser segmentado em dois eixos, o opressor empregador, e o opressor colega (ALKIMIN, 2009, p. 42-45).

O opressor empregador na maioria dos casos ocupa a função de liderança, delegando funções e supervisionando as mesmas, não obstante, este ainda detém o poder de controle, podendo até mesmo aplicar uma punição, como por exemplo, a demissão ou uma repressão simples (ALKIMIN, 2009, p. 44).

Nesta linha de pensamento, torna-se necessário apresentar as palavras Giglio (1995, p.53), sobre a posição do opressor:

Nas grandes empresas, essas delegações se multiplicam, desde escalões mais elevados, até os chefes e subchefes de pequenas seções, formando o que se convencionou associar à figura da pirâmide, que tem por base os trabalhadores não especializados e por ápice o empresário. Tal sistema não poderia subsistir se, a par das funções de planejador, carecessem os detentores desses cargos da faculdade de uma hierarquia interna, dentro da qual o empregado menos graduado se subordina aos empregados colocados como superiores na escala.

Assim, a partir do entendimento supracitado, verifica-se que há a existência de relações baseadas sob uma pirâmide pré-definida pela ocupação de cada cargo, bem como, a cada tarefa atribuída ao referido trabalho. Ocorre que, a análise pertinente não seria acerca do encargo fixado, mas sim, sobre uma suposta relevância de um ofício sobre o outro (ALKIMIN, 2006, p. 43).

Ademais, a subordinação e o aprendizado com aquele que detém maior conhecimento, não se qualifica como o problema, o questionamento está apenas na maneira que cada encarregado utiliza o seu cargo dentro do ambiente laboral, podendo este ser benéfico ou maléfico (ZANETTI, 2008, p. 86).

Neste segmento, Alkimin (2009, p. 46) discorre acerca de outra figura presente na relação laboral, o opressor colega, sendo que, ainda estamos dentro do modelo de pirâmide, porém com pessoas que trabalham dentro do mesmo segmento. O assédio moral cometido por colegas, além de ser um reflexo hierárquico, torna-se um espelho da necessidade de ascensão, mencionada anteriormente.

O estímulo excessivo à competitividade e da apresentação do melhor resultado possível gera problemas comportamentais, como inveja ou rivalidade, provocando cada vez mais, uma separação de grupos, na qual, há pessoas diferentes, sejam elas separadas pelo grau intelectual, ou por diversidades ideológicas. Assim, irá nascer à figura do opressor colega, que conseqüentemente, irá afetar o desenvolvimento de todo o setor produtivo (ALKIMIN, 2009, p. 46).

Após a compreensão dos três sujeitos presentes na relação laboral, cabe então, explanar modalidades de assédio moral, sobre o tema Robson Zanetti (2008, p. 67) em sua obra, traz a seguinte percepção:

O assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou descendente, patológico ou estratégico, grupal ou individual, profissional ou familiar. Parece difícil sustentar uma forma separada identificada por assédio discriminatório, pois todo assédio é discriminatório.

Assim, conforme exposto, verifica-se que a conduta de agressão psicológica pode ser ramificada em diversas vertentes, a primeira e mais comum dentro das relações, seria a agressão de forma vertical, ascendente ou descendente. (ZANETTI, 2008, p. 68).

Zanetti (2008, p. 68) ensina que o assédio moral vertical descendente, deriva diretamente dos superiores hierárquicos, os quais buscam aplicar a suposta parcela de poder a eles concedida, como forma de denegrir ou atingir a vítima trabalhador. Ocorre que, estas práticas aplicadas de forma repressivas extremistas, acabam ferindo a saúde psíquica do trabalhador, aferindo por sua vez a dignidade e os direitos constitucionais respaldados pela Lei Maior.

Ademais, ressalta-se que ensinar diferencia-se de constranger ou humilhar, aquele que detém maior conhecimento, possui o dever de ensinar, determinar tarefas ou até mesmo de repreender, de forma educativa, jamais vexatória (GUEDES, 2003, p. 36).

A prática vertical ascendente, por sua vez, traz a imagem da pirâmide ao inverso, ou seja, o empregado assume determinadas condutas em relação ao seu superior hierárquico, com o intuito de menosprezar aquele que lhe delega tarefas, buscando colocar o mesmo em situações humilhantes perante os demais colegas ou superiores (GUEDES, 2003, p. 38).

Acerca desta conduta pode-se alegar, que tal prática apesar de ser incomum, ela pode sim acontecer, detendo a mesmas consequências psicológicas que a conduta vertical descendente apresenta (GUEDES, 2003, p. 38).

Conforme já mencionado, os colegas de trabalho também podem ser qualificados como opressores, assim, surge a figura do assédio horizontal, que pode ser praticado em grupo ou de forma individual.

Uma das características deste modelo, na maioria dos casos, está na posição ocupada tanto pelo assediador, quanto pelo assediado, ou seja, os dois estão hierarquicamente no mesmo nível de subordinação (ALKIMIN, 2009, p. 46).

Para Alkimin (2006, p. 64) a agressão psicológica proveniente da mesma classe hierárquica, se manifesta de diversas formas, partindo da necessidade excessiva de competitividade, instigada pelo próprio empregador, alcançando até mesmo a discriminação em razão de motivos pessoais, que ultrapassam a esfera do ambiente laboral.

Por último, Guedes (2003, p. 37), respalda novamente que não há importância se a conduta consagrou-se de forma coletiva ou individual, as sequelas provenientes do ato de assediar, sempre afrontam os direitos humanos, razão pela qual o empregador, que assumiu o risco da atividade, irá sim, responder de forma objetiva pelos atos de seus funcionários.

2.3 INSTRUMENTOS DE ASSÉDIO

Feita a conceituação inicial, bem como a apresentação dos elementos e das modalidades deste instituto, faz-se necessário discorrer acerca dos instrumentos de assédio, para averiguar como estes se manifestam dentro das relações quotidianas.

Preliminarmente, antes de adentrar ao mérito do referido tema, cabe observar as palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 03-04):

O assédio moral conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com a tal prática, um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

Partindo dessa disposição, inicialmente destaca-se que o *psicoterror* pode ocorrer apenas com uma única conduta, ou a partir de diversas práticas reiteradas, que sorrateiramente irão desestabilizar o psicológico da vítima (SILVA 2005, p. 33).

Ainda, conforme as lições de Marie France Hirigoyen (2006, p. 107) a prática do *mobbing* se ramifica de diversas formas, sendo que, o grau varia de acordo com a evidência da conduta, pois conforme já mencionado, o assédio pode ocorrer com um único ato visível, ou através de diversas ações, capazes de criar um abalo psíquico gradativo.

De acordo com as pesquisas elaboradas pelo psicólogo Leymann, bem como, através das peculiaridades mencionadas por Hirigoyen, realizar-se-á uma seleção dos instrumentos de assédio considerados frequentes dentro do espaço laboral (SILVA, 2005. p.33).

Uma das primeiras condutas que se pode destacar seria o desgaste profissional, que nada mais é, do que a constante perseguição em relação ao trabalho desenvolvido pelo operário intitulado para exercer determinada função (SILVA, 2005. p.34-36).

Assim, esta obsessão ocorre na maioria dos casos na forma descendente, na qual aquele que detém o poder de controle acaba atribuindo tarefas aos seus subordinados (SILVA, 2005. p.34).

Ocorre que, essas tarefas nem sempre são compatíveis com o cargo assumido pelo empregado, apenas possuem o intuito de freá-lo e fazer com que o encarregado não obtenha destaque perante os demais funcionários. Ainda, quando o trabalho não é executado da forma prevista, há uma pressão psicológica sobre a vítima com o intuito de rotulá-la como culpada (HIRIGOYEN, 2006, p.110).

Portanto a psicanalista e psicoterapeuta especializada em *mobbing* Marie France Hirigoyen (2006, p. 108) afirma que todos os aspectos mencionados contribuem para retirar a independência do funcionário e deixá-lo sempre em um patamar de submissão agressiva.

Em segundo plano, tem-se o afastamento, este pode ocorrer seja de forma vertical, quanto horizontal. O opressor, de forma sutil faz a vítima acreditar que o melhor para ela, seria a segregação, ou seja, o isolamento para a execução do melhor trabalho possível (SILVA, 2005. p.35).

Tal atitude é tão afrontosa, que consegue convencer o oprimido que o adequado é o isolamento, ofuscando assim, a liberdade de expressão, bem como, a relação de troca de conhecimento que deve haver dentro de um ambiente de aprendizado (SILVA, 2005. p.35).

Para Silva, (2005, p. 34-35) o afastamento, seja ele em decorrência de repressão hierárquica ou até mesmo proveniente de colegas, desenvolve um ser humano triste, com frustrações acumuladas, sem a oportunidade de expressá-las, ou até mesmo, de questioná-las.

Tais atitudes são intituladas por Marie France Hirigoyen (2006, p. 108) de “deformação de linguagem”, pois, a prática do isolamento cria um cenário na qual a comunicação se torna restrita, ou seja, não há espaço para troca de informações e explicações adequadas.

O acúmulo destas atitudes ocasiona uma instabilidade psicológica, pois quando o diálogo se restringe, por consequência, não há espaço para erros, assim, o assediado assume a responsabilidade de executar seu trabalho, da forma que acredita que esteja correto, ocorre que, por razões de conhecimento, nem sempre este consegue obter êxito no desenvolvimento da maneira desejada pelo agressor (SILVA, 2005. p.35).

Porém conforme apresentado, sem diálogo não há como alcançar o melhor resultado possível, o próprio trabalho será prejudicado, bem como, a vítima, que novamente não será ensinada, mas apenas ordenada, para que refaça até obter êxito (HIRIGOYEN, 2006, p.108-109).

Assim, Hirigoyen (2006, p. 109) afirma que a situação apresentada desdobrar-se-á em uma circunstância desgastante, na qual aos poucos irá desestabilizar a saúde cognitiva da vítima.

Sobre o tema que abrange a relação entre o agressor e o oprimido, para finalizar o raciocínio discorrido, Hirigoyen, Silva (2005, p. 36) apresenta as seguintes palavras:

Quando a vítima reage e busca uma explicação o agressor responde sempre com evasivas ou com o silêncio, evitando a comunicação direta. Desta forma, envida o agressor um conflito silencioso, onde em regra não há discussões ou agressões explícitas, mas sim o fomento de uma situação angustiante, tendente a desqualificar permanentemente a vítima, que por mais que busque respostas para a realidade que lhe isola, cada vez menos tem respostas.

O afastamento mencionado, por consequência acarreta outras atitudes, que na maioria dos casos acaba afrontando os conceitos de dignidade. Esta série de

emoções que acaba se desentranhando dentro do local de trabalho, e afetando as relações sociais (SILVA, 2005. p.36).

O ser humano, na maioria dos casos, quando verifica que há um indivíduo que não se enquadre dentro do seu meio social, por consequência inicia a rejeita-lo, havendo colegas, por sua vez, influenciará seus colegas, que irão criar um posicionamento, que na muitas vezes se distancia da realidade (SILVA, 2005. p.36).

Tais atitudes acarretarão impactos desagradáveis à dignidade humana, pois com estes comportamentos, além do reflexo dentro do ambiente de trabalho, haverá uma repercussão relacionada à vida privada, pois o assediado será alvo de críticas pessoais, que podem até mesmo serem relacionadas à sua origem ou naturalidade (HIRIGOYEN, 2006, p.110).

Ora, todo o conjunto de ações e emoções mencionadas, podem tornar-se ainda maior, pois os sentimentos estarão tão aflorados, sendo que o homem poderá partir para agressões que podem ser, verbais ou físicas (SILVA, 2005. p.38).

A psicanalista Hirigoyen (2006, p. 110) dispõe que poderão surgir atos extremamente hostis, sendo que neste momento a vítima já estará totalmente abalada psicologicamente, vejamos a seguinte redação:

Esta violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos. Neste estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranóica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem ajuda de exterior é raro que uma pessoa possa resistir a tal tratamento.

Vê-se que o conjunto de ações traz consequências que podem ser reparáveis ou não, segundo Zanetti (2008, p. 37-38) os problemas que envolvem estas relações, são extremamente complexos, pois, muitas vezes o assediado não sabe que está sendo alvo, ou se sabe, culpa o externo e não consegue observar quem realmente é o agressor.

Ademais sobre esta confusão, Silva, p. 39 traz a seguinte afirmação:

Os distúrbios são em geral de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.

Portanto, a saúde psicológica e os comportamentos humanos, estão diretamente relacionados com o ambiente na qual o homem está inserido, como o indivíduo passa a maior parte de seu tempo diário trabalhando é inevitável que este espaço seja de extrema importância para a contribuição do bem estar físico, quanto emocional (ZANETTI, 2008, p. 39).

O empregador, como detentor do risco da atividade por ele assumida, possui o dever de proporcionar um local de trabalho harmônico, para que tanto ele, quanto o produto que ele deseja fornecer á população seja de qualidade (GUEDES, 2003, p. 37).

Deste modo, quando se fala em ambiente de trabalho, não se pode esquecer que o servidor público também está inserido dentro de uma relação laboral, que visa fornecer um determinado produto, tendo como público alvo os cidadãos de direito, por estas razões, a seguir será analisada a prática de assédio dentro da Administração Pública Municipal.

3 A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

O presente trabalho possui como objetivo geral discutir acerca da prática de assédio moral dentro da Administração Pública Municipal, neste capítulo abordar-se-á primeiramente acerca das formas de manifestação da prática de assédio moral dentro da Administração Pública, sob a ótica da Constituição Federal de 1988 e dos princípios que norteiam este instituto.

Em segundo plano, caberá observar as formas de responsabilização do agente em razão de ato praticado por seu servidor público e ainda, as formas de reparação de assédio dentro do setor público.

3.1 O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Conforme explanado, a prática de assédio moral traz sérios riscos para a saúde psicológica da vítima, sendo esta conduta mais frequente no âmbito laboral. O significado de âmbito laboral, abrange tanto o setor privado, quanto o público, sendo que, cada um possui diversas características, Hirigoyen (2006, p. 124) aborda o assunto da seguinte forma:

Veremos por outro lado, que o assédio moral assume formas diferentes, de um setor para o outro. No privado é mais evidente, dura menos tempo e termina em geral com a saída do da vítima. No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave. Por esta razão os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade da vítima.

Assim, nota-se através da redação, que a peculiaridade marcante no setor público é o lapso temporal. Este período acaba tornando-se maior em razão da estabilidade que o servidor público adquire. Sobre esta da garantia constitucional cabe à observação do *caput*, bem como, o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

A estabilidade mencionada adquire-se em razão da nomeação em cargo público, após o estágio probatório do período de três anos, através de avaliação de desempenho realizada por um comitê delegado para tal fim (SILVA; PAULA, 2015, p. 37).

Portanto, após adquirida a estabilidade, em regra o servidor público não pode ser despedido, salvo por quando à lei permitir em razão de determinadas condutas (HAIK, 2017, P. 342).

Assim, analisando as diferenças entre os aspectos privados e públicos, nota-se que neste último, não há como o assediador demitir o servidor, logo, irá persegui-lo constantemente de diversas formas, com o intuito de removê-lo para outro local, ou que o assediado peça sua própria exoneração. Situação esta, que irá perdurar por um longo período (HAIK, 2017, P. 342).

Conforme exposto anteriormente, a prática da agressão psicológica, pode se manifestar de forma descendente, ascendente e horizontal, Angélica Aparecida da Silva e Núbia Elizabete de Jesus Paula (2015, p. 38) afirmam que dentro do setor público a prática descendente enquadra-se como a mais rotineira.

Esta afirmação, ocorre, em virtude da dependência que a vítima possui diante de seu superior hierárquico, primeiramente, para que seja avaliado e consiga adquirir a estabilidade após o período de estágio probatório, e em segundo, a ascensão dentro do quadro de avaliação periódica (SILVA; PAULA, 2015, p. 38-39).

Sobre este tema, torna-se pertinente apresentar as palavras de Angélica Aparecida da Silva e Núbia Elizabete de Jesus Paula (2015, p. 39):

No serviço público brasileiro há dois tipos de avaliação as quais os servidores são submetidos. A primeira é a avaliação especial de desempenho, realizada por comissão especial instituída para esta finalidade, sendo requisito indispensável para o servidor público adquirir a sua estabilidade depois de cumprido o estágio probatório, conforme dispõe o art. 41, § 4º da CRBF.

O segundo tipo é a avaliação periódica de desempenho, criada com o intuito de levantamento de informações sobre a eficiência do servidor público, além de ser critério para a ascensão funcional do mesmo.

Deste modo, como já houve uma exposição acerca da avaliação especial de desempenho, far-se-á necessário compreender a utilidade da avaliação periódica

de desempenho. Esta detém a finalidade de auxiliar no crescimento do servidor público estável, através de progressão ou promoção (CARVALHO, 2014, p. 624).

Novamente Angélica Aparecida da Silva e Núbia Elizabete de Jesus Paula (2015, p. 39) lecionam sobre o assunto da seguinte forma:

A avaliação periódica de desempenho é um instrumento que analisa o exercício das atividades dos servidores e ao mesmo tempo oferece meios para que o servidor possa ascender na carreira pública, por meio da progressão ou promoção, (além de outras regras previstas em leis disciplinadoras de regimes funcionais) incentivando a melhora na prestação do serviço público.

Ainda, a psicóloga Hirigoyen (2006, p. 127) também leciona sobre este assunto:

Visto que os aumentos de salário não dependem de competência, mas de um quadro de evolução da carreira, os servidores se preocupam muito com as notas de avaliação, pois fazem parte dos critérios de promoção ao escalão superior. [...] Mas, quando se obtém uma nota má ou se é mal apreciado, não é recomendável contestar com muita veemência. Arrisca-se a carregar a reputação ruim de posto em posto e ver a própria carreira sensivelmente prejudicada.

Sendo assim, verifica-se claramente que o assediado, está completamente submisso ao seu superior hierárquico, dependendo deste até mesmo para que obtenha êxito em sua carreira como servidor público. Ademais, cumpre destacar, que infelizmente o agressor não sabe distinguir o espaço profissional, da área pessoal, por esta razão, haverá uma confusão que irá prejudicar a vítima, no seu local de trabalho, refletindo conseqüentemente no aspecto psicológico (SILVA; PAULA, 2015, p. 39-40).

Além disso, cabe ressaltar, que toda esta confusão prejudica a Administração Pública e o resultado do trabalho que por ela deve ser efetuado, ou seja, a atuação negativa por parte do assediador, classifica-se como a representação do Estado de forma negativa (HAIK, 2017, P. 342).

Carvalho (2014, p. 120) ensina que todo ato administrativo está compreendido por uma finalidade que deve ser alcançada em nome do Estado para o fornecimento do melhor resultado possível.

A finalidade por meio da atividade administrativa deve atender o interesse público e não ser reflexo de pretensões privadas. Por este motivo, defende-se a teoria de que havendo a confusão dentro destes dois institutos, se terá como

resultado o desvio de finalidade através do abuso de poder, em virtude à posição hierárquica assumida (CARVALHO, 2014, p. 120).

O artigo 37, *caput*, da Constituição Federal de 1988, narra que os princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência devem nortear o direito administrativo (ALEXANDRINO; PAULO, 2016, p. 11).

Por esta razão o desvio de finalidade mencionado anteriormente, afronta estes instrumentos norteadores, pois a partir do momento que a avaliação do servidor não observa os requisitos da lei, viola-se o preceito da legalidade (SILVA; PAULA, 2015, p. 40).

Ainda, no instante em que há uma confusão entre os interesses pessoais e laborais, o princípio da impessoalidade por sua vez, também não será respeitado, visto que, não haverá imparcialidade na hora da avaliação (SILVA; PAULA, 2015, p. 40).

Acerca da moralidade Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2016, p. 14) afirmam que a moralidade presente dentro do setor público, baseia-se no exercício dos servidores públicos de forma ética e, através da boa-fé.

Ora, nota-se claramente que o agente público ao colocar seus interesses pessoais, perante o seu trabalho, apresenta um desvio de finalidade, que além de trazer consequências psicológicas para a vítima, ataca toda a Administração Pública afrontando os princípios que norteiam a mesma (SILVA; PAULA, 2015, p. 40).

Além disso, Renata Chohfi Haik (2017, p. 342) afirma que a disputa de poder dentro do ramo público é extremamente forte, pois está entrelaçado com os objetivos de se alcançar cargos de confiança e cargo comissionado, desse modo, aquele que restou nomeado pode não deter o conhecimento necessário para a prática de determinada função, por este motivo acabará praticando condutas dolosas e autoritárias com o objetivo de ameaçar aquele que supostamente detém maior conhecimento.

Isto posto, o terror psicológico se faz presente dentro do setor público de diversas formas. A diferença para o setor privado, está na duração da conduta no espaço, bem como, na grande dependência que o agente público possui em relação ao o seu superior hierárquico, para conseguir progredir na sua carreira profissional (HAIK, 2017, p. 342-344).

Diante do contexto apresentado acerca das condutas e das consequências que uma agressão psíquica pode ocasionar, far-se-á necessário analisar qual a responsabilidade civil do Estado, perante aos atos praticados por seus servidores, bem como, a possibilidade de uma ação de regressão para responsabilizar o servidor público municipal.

3.2 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO E DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

A prática de coação moral além de prejudicar a vítima, também agride a esfera da Administração Pública Municipal. Quando um servidor está sendo alvo de condutas de assédio moral, conseqüentemente, todo o trabalho por ele desenvolvido também sofrerá consequências (SILVA; PAULA, 2015, p. 37).

Nestes casos, um servidor público adoecido não trará resultados tão satisfatórios para o interesse público, ainda em casos de remoção ou pedido de exoneração, o setor ao qual pertencia deverá se reestruturar, ou seja, a máquina administrativa não fornecerá um trabalho completo (SILVA; PAULA, 2015, p. 38).

Antes de adentrar ao mérito da responsabilidade civil, se faz necessário ressaltar que qualquer ato por parte de servidor público, que agrida outrem, seja este, um servidor público ou privado, será passível de responsabilização, diante das obrigações e deveres assumidos, tanto pelo servidor, quanto pelo ente Estatal (CARVALHO, 2015, p.573-574).

Para entender se cabe à responsabilização do ente Estatal, deve-se observar o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Deste modo, a partir da redação apresentada, compreende-se que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços

públicos, responderão sim, pelos danos que seus servidores causarem a outrem, neste caso, abrangendo condutas de um servidor público contra outro (BRASIL, 1988).

Porém, neste contexto cabe entender que o ente público pode ser responsabilizado de duas formas, a subjetiva na qual se faz necessário que o autor comprove culpa proveniente da Administração Pública Municipal, e não equiparando o servidor público a terceiro conforme o artigo apresentado (CARVALHO, 2015, p.574).

Assim como, há outros posicionamentos majoritários nos quais o agente Estatal responsabilizar-se-á de forma objetiva, ou seja, não há necessidade de se comprovar que houve dolo ou culpa, portanto o assediado deve apenas demonstrar que houve nexos causal entre o ocorrido e o dano moral ou material efetivamente sofrido (CARVALHO, 2015, p.574).

Acerca da responsabilidade objetiva afirma-se que a Administração Pública assume a responsabilidade por seus representantes, assim como, o empregador do setor privado assume o risco da atividade perante os seus servidores (SILVA; PAULA, 2015, p. 37-38).

Nesta linha de segmento Camila Pitanga Barreto (2018, p. 96) apresenta o seguinte entendimento:

Tem-se que os requisitos que compõem a estrutura da responsabilidade civil objetiva do Estado compreendem: a causalidade material entre o “*eventos damni*” e a ação ou omissão do agente público; a oficialidade da conduta causal e lesiva, imputável ao servidor público que tenha, nessa qualidade funcional, incidido em comportamento comissivo ou omissivo, independentemente da licitude, ou não, da atuação funcional e ausência de causa excludente da responsabilidade estatal.

Assim, em regra a responsabilidade civil será objetiva, desde que, haja nexos de causalidade e dano (BARRETO, 2018, p.96).

Posto isto, cumpre salientar, que o Estado ainda estará em seu direito de arguir excludentes de responsabilidade, em situações de casos fortuitos ou força maior, de responsabilidade exclusiva do assediado ou de terceiros (BARRETO, 2018, p.97).

Entretanto, seguindo a leitura do artigo citado, nota-se que a Administração Pública Municipal pode ou isentar-se da responsabilidade de acordo

com as excludentes mencionadas, ou após a responsabilização objetiva, ingressar como uma ação de regresso em face do servidor público que causou o dano à outrem, devendo porém, neste caso provar a responsabilidade subjetiva do servidor (CARVALHO, 2015, p. 573-574).

Sobre este assunto, Lanaira da Silva, (2015, p.70) leciona da seguinte forma:

No concernente a responsabilização do agente público que incorre na prática de assédio moral, poderá ser aberto um processo disciplinar administrativo contra o agente público assediador que culminará, mediante a gravidade do ato, na perda da estabilidade do serviço e a consequente demissão do cargo, com a possibilidade de responsabilização civil e criminal pelos danos causados ao servidor vítima da conduta insólita.

Portanto, o agressor poderá ser responsabilizado através da instauração de um procedimento administrativo disciplinar, que resguarde o direito ao contraditório e a ampla defesa, e se comprovada a efetiva culpa ou dolo, o servidor sofrerá determinadas consequências, desde a mais leve, até mesmo a exoneração do cargo (MINASSA, 2012, p.155).

Não obstante, o *psicoterror* praticado por servidor público pode ser caracterizado como ato de improbidade administrativa. Sobre este instituto, tem-se a redação do artigo 11 da lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que ensina da seguinte forma: “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições [...]”.

Dessa forma, se o servidor público praticar atos caracterizados como assédio moral, poderá também ocorrer o enquadramento como ato de improbidade administrativa, pois os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, resguardam os princípios já mencionados anteriormente e protegidos pela Constituição Federal de 1988 (MINASSA, 2012, p.155-156).

Neste momento, pode-se novamente arguir as questões acerca da dependência do servidor público frente ao seu superior hierárquico, para a ascensão dentro do quadro de avaliação periódica de desempenho, assim, verifica-se que no momento em que o agressor utilizar desta posição, para emanar críticas não plausíveis, com o objetivo de atingir a vítima, colocando seus interesses pessoais, frente ao interesse público, caracterizar-se-á o ato de improbidade administrativa,

pois irá afrontar, todos os princípios e as condições expostas no artigo 11 da lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (SILVA; PAULA, 2015, p. 41).

Por este motivo, o servidor público que assumir condutas como desenvolver situações de empecilho frente a outras pessoas, não tratar todos os servidores da mesma forma, atuando assim, fora dos princípios norteadores das relações públicas, poderá sofrer serias consequências drásticas para a sua carreira profissional (MINASSA, 2012, p.155-156).

Ademais, sobre o assunto Di Pietro apresenta as seguintes palavras:

O enquadramento da lei de improbidade exige culpa ou dolo por parte do sujeito ativo. Mesmo quando algum ato ilegal seja praticado, é preciso verificar se houve culpa ou dolo, se houve um mínimo de má-fé que revele realmente a presença de um comportamento desonesto (PIETRO, 2014, p. 919-920).

Dessa forma, havendo a comprovação da conduta e verificado a existência de dolo e má-fé, o servidor público poderá sofrer punições como o enquadramento como ato de improbidade administrativa (PIETRO, 2014, p. 919).

O servidor público então poderá ser alvo de consequências graves, conforme o artigo 37, § 4º, da Constituição Federal de 1988:

§ 4º Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

Ainda, acerca das formas de pressão do servidor público, tem-se a redação do artigo 12 da lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, o qual dispõe que:

Art. 12. Independentemente das sanções penais, civis e administrativas previstas na legislação específica, está o responsável pelo ato de improbidade sujeito às seguintes cominações, que podem ser aplicadas isolada ou cumulativamente, de acordo com a gravidade do fato:

I - na hipótese do art. 9º, perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, ressarcimento integral do dano, quando houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de oito a dez anos, pagamento de multa civil de até três vezes o valor do acréscimo patrimonial e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de dez anos;

II - Na hipótese do art. 10, ressarcimento integral do dano, perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, se concorrer esta circunstância, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de

cinco a oito anos, pagamento de multa civil de até duas vezes o valor do dano e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de cinco anos;

III - Na hipótese do art. 11, ressarcimento integral do dano, se houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de três a cinco anos, pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de três anos.

IV - Na hipótese prevista no art. 10-A, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de 5 (cinco) a 8 (oito) anos e multa civil de até 3 (três) vezes o valor do benefício financeiro ou tributário concedido[...].

Portanto, a partir dos preceitos apresentados, deve-se entender que os empregados da Administração Pública Municipal, não podem utilizar-se de sua posição para suprir interesses privados, pois o principal objetivo da Administração Pública seria resguardar os interesses públicos (SILVA; PAULA, 2015, p. 41-42).

Ademais, Angélica Aparecida da Silva e Núbia Elizabete de Jesus Paula (2015, p. 42) ressaltam que as práticas de assédio moral são extremamente gravosas para o corpo do ente público, logo cabe a Administração Pública resguardar seus servidores, pois a agressão psicológica atinge os direitos individuais, bem como, os princípios que devem nortear as condutas dos representantes do ente federado.

Assim, havendo condutas de assédio moral, esta postura deverá ser punida como ato de improbidade administrativa, com as sanções presentes no artigo 37, § 4º, da Constituição Federal de 1988, bem como, no artigo 12 da lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.

3.3 FORMAS DE PREVENÇÃO DA AGRESSÃO PSICOLÓGICA

Antes de adentrar no referido tema, cumpre destacar que, apesar do fenômeno da prática de violência psicológica já ser conhecida, o ser humano ainda, não encontrou meios adequados de combatê-lo (HIRIGOYEN, 2006, p. 311-312).

Leciona Hirigoyen (2006, p. 312) que quando a vítima é alvo de assédio moral e já se encontra com sua saúde debilitada, os médicos rotineiramente indicam, que a pessoa abandone determinado local que lhe está fazendo mal. Assim, quando

um ser humano deseja proteger outro ou se proteger, a primeira saída ou indicação que irá receber, seria a de abandonar a situação que estaria causando atormento.

Apesar da vítima buscar tratamentos para curar suas marcas, as sequelas continuarão presentes, quando o assediado procurar outro emprego. Sempre irá com ele o medo de sofrer o mesmo *psicoterror*, diante de um novo trabalho, o empregado já iniciará com receio, com questionamentos sobre como as outras pessoas o veem ou se suas atitudes estariam corretas (HIRIGOYEN, 2006, p. 312).

Todos estes questionamentos, são frutos de uma dependência psicológica que não restou curada, foi apenas abafada com o passar do tempo (BARRETO, 2018, p.102).

Em virtude das consequências apresentadas, a psicanalista e psicoterapeuta especializada em *mobbing* Hirigoyen (2006, p. 312) afirma que retirar primeiramente a vítima com o intuito de protegê-la, é demonstrar para o paciente que houve um fracasso de sua parte, pois este não conseguiu se manter firme diante das dificuldades, bem como, irá deixar o opressor continuar no mesmo local, sem sofrer nenhuma punição, e ainda, deixar que ele continue praticando o este ato com outras pessoas.

Por estas razões Hirigoyen (2006, p. 312) afirma que fugir nunca é a melhor saída, deve haver um combate.

Portanto, Camila Pitanga Barreto (2018, p.100-101) dispõe que não há uma fórmula ideal para a correção do conflito, narra ainda, que a solução seria a intervenção precoce, ou seja, buscar prevenir que estas situações se propagem, ao em vez de buscar uma solução ou uma reparação moral somente após que estas acontecem.

Sobre a prevenção a psicanalista e psicoterapeuta Hirigoyen (2006, p. 312) leciona da seguinte forma:

Uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores, tanto no nível pessoal quanto nos administrativos e nos contextos que favorecem a ocorrência de assédio. Não existe uma única solução; é preciso agir sobre todos os elementos-chave do sistema.

A prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusiva a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados.

Acerca da prevenção, Camila Pitanga Barreto (2018, p.101) também apresenta o seu posicionamento:

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

Desse modo, verifica-se que a prevenção qualifica-se como o meio de combate adequado para afrontar os atos de agressão psicológica. A prevenção mencionada nada mais é do que a busca por um ambiente laboral saudável (HIRIGOYEN, 2006, p. 318).

Segundo Camila Pitanga Barreto (2018, p.101) o objetivo a ser alcançado com a prevenção seria a reeducação de valores, com um local de trabalho, aberto para a comunicação, à liberdade de reflexão e principalmente a realização de códigos de ética (BARRETO, 2018, p. 101-102).

Neste segmento, Jorge Luiz de Oliveira dos Silvas, (2012, p.98) deixa claro que o incentivo para a elaboração de um código de ética é extremamente importante, para o bem-estar dos servidores, pois através deste, se estabelecerão regras, com passíveis consequências.

Ainda, sobre o assunto, Jorge Luiz de Oliveira dos Silvas, (2012, p. 98) afirma que, as pessoas estão muito preocupadas com a produtividade e esquecendo que atrás de um trabalho bem desenvolvido, deve haver um estado de espírito tranquilo disposto a executar sua tarefa da melhor forma possível.

Ora, novamente, entraremos na mesma vertente já mencionada, um servidor infeliz, desenvolve um trabalho infeliz, por estas razões, deve-se buscar repudiar os ataques de assédio moral, pois, toda a estrutura laboral, bem como o resultado final, serão produtos da saúde do trabalhador (SILVA, 2012, p.98).

Através da instalação de um código de ética, deve-se deixar claro, que ao cometer determinadas condutas que violem a moral e a ética o agente sofrerá consequências, ou melhor, ao verificar a existência destas condutas, buscar punir, para que todos saibam que o ambiente de trabalho não pode ser espaço para formas de repúdios de cunho pessoal (HIRIGOYEN, 2006, p. 319).

Ademais, dentro da Administração Pública Municipal, como não há administradores da empresa para fazer o referido trabalho, caberá à autorização dos

setores de recursos humanos, para a execução de projetos de repressão a estas condutas (BARRETO, 2018, p. 101-102).

Sobre este assunto Hirigoyen (2006, p. 320) apresenta as seguintes palavras:

O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve impor moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros.

Isto posto, compreende-se que os próprios locais de trabalho devem começar a admitir que há situações de violência psíquica, para que estas possam ser afrontadas (HIRIGOYEN, 2006, p. 319-320).

Camila Pitanga Barreto (2018, p.101-102) ainda dispõe que a imposição de condutas preventivas, não retirará dos assediadores a vontade de praticar agressão, por estas razões, afirma ser primordial o incentivo à solidariedade entre colegas.

Na maioria dos casos, as supostas testemunhas preferem se manter neutras, ou fingir que não viram determinadas condutas, como meio de proteção pessoal, bem como, para não se tornar alvo futuramente (BARRETO, 2018, p. 101).

Assim, respalda a necessidade de realização de políticas que enalteçam a solidariedade, como forma de assistência a aqueles que estão sofrendo algum tipo de ataque psicológico e, principalmente, para que o agressor se sinta intimidado perante a toda uma classe que possa testemunhar contra ele (BARRETO, 2018, p. 101-102).

Dessa forma, Camila Pitanga Barreto (2018, p. 102) dispõe que se as formas de prevenção não forem eficazes, deve-se criar meios de repressão mais rígidos, para que o opressor se sinta intimidado. Não obstante, narra que os processos administrativos disciplinares, bem como, as punições provenientes dos atos de improbidade administrativa, sejam realmente implementados dentro dos órgãos, com o intuito justamente de constranger o agressor.

Ademais, afirma que a dignidade do ser humano é um estado de necessidade essencial, para que o Estado Democrático de direito seja alcançado. Por estes motivos, deve-se lutar contra esse instituto de relações conturbadas,

através de medidas de prevenção, para que o indivíduo seja protegido, bem como, para que o trabalho por ele desenvolvido não seja prejudicado, pois havendo deficiência em uma área, conseqüentemente as demais serão afetadas (BARRETO, 2018, p. 102).

Isto posto, percebe-se que os atos de agressão psíquica também se manifestam dentro do setor público, por estas razões, far-se-á necessário à implementação de medidas que reprimam estes comportamentos, bem como, alertem para as eventuais conseqüências que estas práticas podem ocasionar (BARRETO, 2018, p. 102).

Assim, a seguir serão analisados os meios e as provas que o servidor público municipal detém para comprovar os fatos por ele alegados, bem como, apresentado as dificuldades e os problemas que envolvem este instituto.

4 DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Conforme já destacado anteriormente no presente trabalho, o assédio dentro do serviço público deve ser prevenido, pois a partir do momento que o servidor não presta seu serviço por estar adoecido, conseqüentemente toda uma cadeia será prejudicada.

Assim, no presente capítulo detém como objetivo a análise das provas diante das ocorrências de agressão psicológica. Inicialmente haverá uma abordagem acerca dos meios e prova, após se abordará a acerca do ônus da prova e por último caberá apresentar uma análise de como o Tribunal de Justiça de Santa Catarina e o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul estão se posicionando sobre o assunto.

4.1 OS MEIOS DE PROVA

Para que ocorra a caracterização da evidência de assédio moral, devem estar presentes o nexo causal e o efetivo dano à vítima, sendo que, todos estes elementos devem ser demonstrados através de provas concretas. De acordo com o contexto já explanado, assim compreende-se que os atos de assédio moral, podem ser físicos ou psíquicos (ALKIMIN, 2009, p. 113).

Na maioria dos casos, os abalos são psíquicos e por esta razão acabam sendo mais difíceis de comprovar. Ademais Alkimin (2009, p.113) afirma que as condutas de agressão costumam ocorrer de forma reservada, muitas vezes, apenas entre o agressor e o assediado.

Ocorre que, a mera alegação dos fatos, não é suficiente para a caracterização do dano, razão pela qual, a legislação torna necessária a apresentação de provas contundentes que demonstrem a efetiva conduta (ALKIMIN, 2009, p. 113).

Acerca do objetivo das provas, Marinoni e Arenhart (2010, p. 52-53) ensinam que a mesma detém o intuito de reconstrução dos fatos, bem como, serve de instrumento de comunicação entre as partes e o juiz, não obstante possui o escopo de convencer o magistrado acerca da ocorrência de determinado fato. Enfim, compreende-se que as provas são um mecanismo de esclarecimentos acerca das incertezas dos acontecimentos.

Ainda sobre as provas Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 614) leciona da seguinte forma:

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

Dessa forma, podemos compreender que as provas possuem um valor importante dentro do decorrer do processo e, conforme já exposto, são de extrema importância para a convicção do magistrado, ainda, sobre os instrumentos de provas admitidos no direito brasileiro, cabe à observação do artigo 212 do Código Civil:

Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

- I - confissão;
- II - documento;
- III - testemunha;
- IV - presunção;
- V - perícia.

Portanto, para que as partes se comuniquem com o magistrado, e provem suas alegações os fatos jurídicos admitidos em direito, são a confissão, os documentos, as testemunhas, a presunção e a perícia. Assim, deve-se a analisar separadamente cada tipo de prova legal, dentro da esfera das práticas de assédio (ALKIMIN, 2009, p. 113).

Acerca da confissão, afirma Alkimin (2009, p. 113-114) que dificilmente o agressor irá confessar o ocorrido, pois como já explanado, as condutas na maioria das vezes ocorrem de forma silenciosa e em locais isolados.

Os documentos, as testemunhas e a perícia, são peças chaves para a real comprovação dos fatos alegados. Dentre todos os citados, afirma Renato Ferraz (2015, p. 238) que a evidência testemunhal costuma ser a o instrumento principal de convicção do juiz, para a caracterização da evidência de assédio moral.

As testemunhas são de extrema importância, pois o assediador não costuma deixar vestígios, como e-mail, cartas, que ocorrem de forma escrita, na

maioria dos casos, os atos de agressão costumam ser de forma verbal, ou seja, através de atitudes não documentáveis (FERRAZ, 2015, p.238).

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

Sobre este tema, Robson Zanetti (2008, p. 120) apresenta seu posicionamento acerca da apresentação em juízo de um atestado médico que comprove a existência de abalos psíquicos:

É importante ser destacado que o atestado médico não serve como prova suficiente do assédio, pois, ainda que o médico possa constatar problemas de saúde do assediado ele não pode afirmar a existência do nexo de causalidade, ou seja, que estes problemas de saúde decorrem da relação de trabalho, pois são relatados pelo assediado, segundo o entendimento deste. A não ser que o médico tenha presenciado pessoalmente os fatos, o que é muito difícil!

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

Ademais, neste estágio, a vítima já se encontrará em uma situação confusa, na qual ela estará em dúvida se o seu ambiente de trabalho seria o causador principal da violência, pois a partir do momento que a vítima está doente, consequentemente todos os arredores dela serão influenciados (ALKIMIN, 2009, p. 113-114).

Assim, depois de explanados os meios de provas eficazes, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 173-174) alega que o instrumento de prova eficiente nestes casos, dentre todos os citados, seria a prova testemunhal. Neste momento, também se tem um grande empecilho que envolve a testemunha, o medo.

Acerca do tema, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 175) apresenta as seguintes palavras:

São enormes as dificuldades vivenciadas pelas vítimas de assédio no concernente à convocação de pessoas – geralmente colegas de trabalho –

dispostas a prestar, como testemunhas, depoimentos a seu favor tanto no âmbito Administrativo como na Justiça. É até compreensível o ato de resistência dessas pessoas em prestar depoimentos de modo espontâneo e sem risco, pois, se se prontificarem a testemunhar, estão fadadas ao mesmo infortúnio vivenciado pelo agente público assediado, isto é, tornar-se-ão alvo de ameaças e perseguições por parte do superior hierárquico, elementos esses típicos da ocorrência do fenômeno. Afora os casos de intimação das testemunhas – ainda assim as vítimas de assédio correm sérios riscos do teor dos depoimentos dessas pessoas serem inverídicos face ao receio de opressões –, não se vislumbra alternativa senão a de elaborar uma legislação especial com o desiderato de proteger as pessoas arroladas como testemunhas [...]

De acordo com alguns estudos, as testemunhas costumam se sentir intimidadas com a possibilidade da perda do emprego, pois na maioria dos casos, estas dependem de seu ofício para o sustento da casa, bem como, do possível início de assédio contra ela por parte do agressor, ou seja, o medo configura-se na probabilidade da testemunha também se tornar vítima (MINASSA, 2012, p. 175).

Logo, iremos retornar ao ponto de partida inicial, no qual o servidor qualificado como testemunha acabará tornando-se alvo do assediador e sofrerá as consequências de sua representação (MINASSA, 2012, p. 175).

Assim, será perseguido constantemente por um período indeterminado, pois conforme já narrado às condutas de assédio dentro do âmbito da Administração costumam ser duradouras. Sendo que, esta situação perdurará até o assediador conseguir a remoção da nova vítima para outro local, uma vez que, esta atitude, estará respaldada por uma suposta justificativa de que a remoção se faz necessária, quando na verdade, irá apenas mascarar novos atos de assédio (MINASSA, 2012, p. 175).

Dessa forma, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 175) dispõe que se faz necessário a implementação de lei que resguardem os servidores que se qualificarem como testemunhas, assim, estas medidas deverão ter o intuito de estimular a testemunha à contribuir com a justiça, estando por consequência, protegida do assediador.

Por fim, apesar da prova testemunhal ser um instrumento contundente para a formação do convencimento do magistrado, a seguir, será apresentado outro meio que pode ser enquadrado como eficaz, para alcançar a justiça e a verdade dos fatos dentro do processo.

4.2 DO ÔNUS DA PROVA E DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

Como já apresentado, as provas são de extrema relevância para o alcance de um processo justo, assim, o magistrado detém o poder de buscar meios para obtenção de um resultado. (MACÊDO; PEIXOTO, 2016, p. 80).

Desta forma, o ônus da prova qualifica-se como a direção que o magistrado deve seguir, com o intuito de ingressar na fase decisória, sem incerteza, preferindo deste modo, uma sentença justa de acordo com a lei (MACÊDO; PEIXOTO, 2016, p. 80).

Afirma Schiavi (2016, p. 669) que o triunfo processual, dependerá em sua maior parte, das provas apresentadas no processo, ao em vez das razões da inicial ou da contestação. Serão elas que irão auxiliar o juiz, por estas motivações, as provas são de extrema importância, sejam elas documentais, periciais ou testemunhais.

Assim nota-se que existe uma grande responsabilidade em busca do real acontecimento dos fatos, pois através de cada detalhe, se alcançará um resultado justo e adequado, de acordo com os princípios e com as leis que regem o ordenamento jurídico (SCHIABI 2016, p. 669).

Sobre o ônus da prova, Macêdo e Peixoto (2016, p. 80) apresentam a seguinte redação:

A decisão será baseada no ônus da prova, instituto tido como a espinha dorsal do processo civil, essencial. É esse, basicamente, o objetivo do ônus da prova: permitir uma decisão definitiva, mesmo nos casos onde não haja convicção de certeza.

O Código de Processo civil de 2015 em seu artigo 373, afirma que o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao réu, quanto à existência de fato impeditivo ou modificativo ou extintivo do direito do autor, dessa forma, se o autor não conseguir alegar os fatos dos quais busca reparação, ocorrerá a improcedência da demanda pleiteada (MACÊDO; PEIXOTO, 2016, p. 80).

Ademais Macêdo e Peixoto (2016, p. 82-83) afirmam que o objetivo do ônus da prova, não se qualifica como uma imprescindibilidade para que as partes ofereçam suas alegações, mas apenas, busca deixar claro, que a não comprovação ou omissão poderá acarretar desvantagem durante o decorrer processual.

Continuando a redação do artigo 373, cabe observar o parágrafo primeiro e segundo do Código de Processo Civil, que apresentam a seguinte redação:

[...]

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Através do disposto, compreende-se que o magistrado poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, ou seja, poderá requerer que o réu comprove o não acontecimento dos fatos, ao em vez do autor, titular da ação (SCHIAVI 2016, p. 667-668).

Neste momento, deve-se levar em consideração os dois lados processuais, ocorre que, o lado agressor, costuma estar em condições melhores para comprovar o acontecimento dos fatos. Quando pensa-se em melhores condições, logo há uma remissão ao quadro de empregado e empregador, na esfera pública, não costuma ser diferente, costumeiramente, aquele que se qualifica como assediador está em melhores condições, a posição de servidor público não retira da vítima o caráter de vulnerabilidade (SCHIAVI, 2016, p. 667-668).

Desta forma, se faz necessária à aplicação da inversão do ônus da prova diante da prática de assédio moral, pois esta deveria ser utilizada como forma de suprimir os agressores, pois como já exposto, a maioria das condutas costumam ser silenciosas e com poucas provas, deste modo, o assediador, sempre se valerá deste benefício, para continuar praticando inúmeras agressões (PIRES; SILVA, 2017, p. 244-245).

Ainda, sobre este assunto, Fredie Didier Júnior (2015, p. 127-128) explana os requisitos que o magistrado deve verificar no momento da aplicação da inversão da inversão do ônus da prova:

[...] o juiz deverá verificar ao menos um pressuposto material.

Primeiro pressuposto material - O §1º do art. 373 do CPC autoriza a distribuição do ônus da prova nos casos em que há "impossibilidade" ou "excessiva dificuldade de cumprir o encargo". Essa é a hipótese clássica de

inversão judicial do ônus da prova, reivindicada há muitos anos pela doutrina e aceita pelos tribunais.

Segundo pressuposto material - maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. Também é possível a redistribuição judicial do ônus da prova quando, à luz do caso concreto, revelar-se que a obtenção da prova do fato contrário pode ser mais facilmente obtida por uma parte em relação a outra. Neste caso, a redistribuição do ônus da prova feita pelo juiz visa à concretização da ideia de quem o ônus deve recair sobre aquele que, no caso concreto, possa mais facilmente dele se desincumbir.

Portanto, ao analisar uma situação de condutas de agressões psicológicas, nitidamente, aquele que sofre abalo psíquico enquadra-se como parte mais fraca da relação, seja em face ao empregador, seja contra a Administração Pública, deste modo, conforme descrito a prova deveria recair sobre aquele que mais facilmente conseguiria se desincumbir (JÚNIOR, 2015, p. 127-128).

Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 114), também apresenta seu parecer acerca da necessidade de inversão do ônus da prova:

Por outro lado, o juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre o empregado e o empregador, perfeitamente justificável a inversão do ônus da prova.

Portanto, a inovação respaldada pelo novo Código de Processo Civil se faz necessária para resguardar os interesses das duas partes processuais, não havendo dúvidas que o magistrado possa utilizar deste instrumento para a obtenção de um processo justo (JÚNIOR, 2015, p. 127-128).

Guilherme Guimarães Feliciano (2017, p. 127-128) em sua obra analisou a postura dos tribunais estrangeiros acerca da aplicação da inversão do ônus da prova em situações de assédio moral:

Assim, p. ex., tem-se por adquirido, na França, incumbir ao réu desincumbir-se do ônus da prova relativamente ao alegado assédio moral (*harcèlement moral*), desde que o autor logre demonstrar fatos que permitam presumir o assédio (artigo L 122-52 do Code du Travail)

[...]

Em Portugal, da mesma maneira, à vista do que dispõe o Código do Trabalho lusitano (artigo 29.º c/c o artigo 25.º, 5), entende-se inverter-se a distribuição do ônus da prova, sopesando sobre a posição jurídico-processual do empregador, em todos aqueles casos nos quais o alegado assédio configura típica conduta discriminatória.

. Logo, nota-se que até mesmo os tribunais estrangeiros verificam que a prática de assédio moral se enquadra como situações corriqueiras no cotidiano e conseqüentemente difíceis de se provar, seja pela posição assumida, seja pelo local onde as condutas acontecem (FELICIANO, 2017, p. 127-128).

Novamente se retorna aos pontos já mencionados, dentro da Administração Pública Municipal, há sim empregados denominados de servidores, que podem ser alvo de diversas agressões, que por consequência, serão o alvo considerado como vulnerável da relação (FELICIANO, 2017, p. 127-128).

Deste modo, diante dos contextos apresentados, a seguir, serão apresentados entendimentos jurisprudências acerca do assunto, justamente para verificar como os tribunais estão se manifestando sobre o assunto abordado nesta linha de pesquisa.

4.3 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO E A DIFICULDADE DE PROVA

Nessa fase final do estudo, passar-se-á a analisar julgados emanados de tribunais acerca o assunto em questão, buscando verificar qual o entendimento jurisprudencial sobre os questionamentos aqui apresentados.

Em particular nesta análise, serão apresentados os julgados emanados pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina e do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, dentro do período de 20/10/2015 a 20/10/2018. A escolha deste ocorreu, por se enquadrarem como tribunais, nos quais foi possível localizar acórdãos com opiniões diversas sobre o tema em questão.

Para a apresentação dos referidos acórdãos, como método de pesquisa, utilizou-se o site do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (www.tjsc.jus.br) e do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (www.tjrs.jus.br) através das seguintes palavras: servidor público municipal, assédio moral, prova.

Ao efetuar a pesquisa dentro do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, por meio das nomenclaturas apresentadas, verificaram-se três acórdãos sobre o assunto explanado neste trabalho, sendo que destes, dois entenderam pela não configuração de assédio moral, justamente por falta de provas robustas, e apenas

em um acórdão, concretizou-se a condenação da Administração Pública Municipal ao pagamento de danos morais em razão das condutas de assédios praticadas por seus agentes.

No estudo efetuado dentro dos julgados do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, também sob as mesmas nomenclaturas já elencadas, apurou-se a presença de cinco julgados, dos quais, três acórdãos julgaram pela não qualificação do assédio moral, também por faltas de evidências que caracterizem os atos de agressão psicológica.

Enquanto, dois acórdãos admitiram a existência de danos psíquicos em virtude das provas contundentes apresentadas nos autos.

Deste modo, a partir de uma escolha aleatória serão apresentados alguns dos julgados, para melhor compreender o assunto mencionado neste trabalho.

O egrégio Tribunal de Justiça de Santa Catarina através da Quarta Câmara de Direito Público reconheceu a ocorrência de assédio moral no âmbito administrativo, por meio da apelação cível número 0004008-24.2012.8.24.0012, conforme exposto:

APELAÇÃO. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ALEGAÇÃO DE CONSTRANGIMENTO EM AMBIENTE PROFISSIONAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. PROVA DE NEXO CAUSAL ENTRE O DANO SUPORTADO E A CONDUTA DO RÉU. CULPA EVIDENCIADA. SITUAÇÃO DE CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO DO SERVIDOR. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MAJORAÇÃO. PRECEDENTES DESTA CORTE. PROVIMENTO DO RECURSO DO AUTOR E DESPROVIMENTO DO APELO DO RÉU. (TJSC, Apelação Cível n. 0004008-24.2012.8.24.0012, de Caçador, rel. Des. Ricardo Roesler, Quarta Câmara de Direito Público, j. 06-10-2016).

Neste caso, a vítima possuía o cargo de motorista, alegando que no ano de 2008 sofreu perseguição política, em razão de sua escolha partidária, segundo o requerente as agressões psíquicas ocorreram com o intuito de atingir justamente o psicológico, pois o assediador detinha o objetivo de causar constrangimento, ou seja, não deixava a vítima praticar os atos compatíveis com sua função. Ademais afirmou ainda, que no mesmo ano, o requerente tentou a candidatura como vereador justamente do partido político de oposição, sendo que, esta pretensão acabou ocasionando outro afastamento do motorista de suas funções rotineiras.

No caso apresentado, as testemunhas foram de extrema importância para o alcance da decisão favorável, pois os atos mencionados, não foram praticados

contra um único servidor, mas em relação a vários outros que também não apoiavam o partido político do prefeito na época dos fatos.

Percebe-se que a corte constatou a presença de situação vexatórias que causaram embaraço a vítima.

Cumprido destacar, que o presente tribunal afirma que estes pedidos indenizatórios não podem ser equiparados à figura do terceiro, conforme o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal de 1988. O decisum apresenta as seguintes palavras “Como visto, prevalece o entendimento de que, nas hipóteses de reparação de danos decorrentes de assédio moral sofrido por servidor público no exercício de suas funções, a responsabilidade civil do município é subjetiva [...]”.

Portanto, o presente tribunal adota a teoria da culpa, prevista nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Ainda, acerca da condenação em razão da ocorrência de assédio moral dentro das repartições públicas, a Primeira Turma Recursal da Fazenda Pública do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul adotou o seguinte posicionamento ao julgar o Recurso Cível de número 71006562664, de acordo com a redação a seguir:

RECURSO INOMINADO. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. MUNICÍPIO DE SANTA MARIA. DANO MORAL PURO. SITUAÇÃO HUMILHANTE E CONSTRANGEDORA. COMPROVAÇÃO TESTEMUNHAL. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. 1. Trata-se de ação de indenização por danos morais, suportados pelo autor em virtude de alegado assédio moral que alegar ter sofrido, praticado pela secretária de desenvolvimento social do Município, bem como pelo secretário Adjunto de Desenvolvimento Social julgada parcialmente procedente na origem. 2. Princípio da Legalidade - A Administração Pública é regida a luz dos princípios constitucionais inscritos no "caput" do artigo 37 da Carta Magna, sendo que o princípio da legalidade é a base de todos os demais princípios que instrui, limita e vincula as atividades administrativas. Dessa feita, o administrador público está adstrito ao princípio constitucional da legalidade e as normas de Direito Administrativo. 3. In casu, ficou demonstrado através de prova testemunhal que o autor foi submetido a situação humilhante e constrangedora tendo a sua dignidade atingida. 4. Danos Morais - Os fatos narrados na exordial e o conjunto probatório evidenciaram e comprovaram que o autor foi humilhado e constrangido gerando vergonha e mal estar no ambiente de trabalho. Restam presentes, assim, os pressupostos da responsabilidade civil: o dano, o nexo de causalidade e a conduta ilícita do demandado. Quantum Indenizatório - Valorando-se as peculiaridades da hipótese concreta e os parâmetros adotados normalmente pela jurisprudência para a fixação de indenização, em hipóteses similares, tenho por razoável o arbitramento sentencial do valor de R\$ 3.000,00 (...) a título de danos morais, pois tal quantia atende aos critérios da razoabilidade e proporcionalidade, posto que a indenização por dano moral não deve ser irrisória, de modo a fomentar a recidiva, e que o quantum reparatório deve ser apto a ser sentido como uma sanção pelo ato ilícito, sem que, contudo, represente enriquecimento ilícito à vítima. 5 Sentença confirmada pelos próprios fundamentos, nos termos do art. 46 da Lei Federal nº. 9.099/95. RECURSO INOMINADO DESPROVIDO.

(Recurso Cível Nº 71006562664, Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Niwton Carpes da Silva, Julgado em 30/03/2017).

Neste caso, a autora postula indenização em razão de ações que configurem as práticas de assédio moral em virtude de atos praticados por outros servidores públicos.

Conforme se verifica na redação apresentada, a decisão se consagrou favorável à autora, pois as testemunhas neste caso também se qualificaram como peças essenciais para o alcance da verdade.

Ademais, o presente tribunal, adota o posicionamento totalmente oposto ao Tribunal de Justiça de Santa Catarina, pois nestes casos, a responsabilidade do ente público é vista como objetiva, conforme a redação do artigo 37, § 6º, da Constituição Federal de 1988, a decisão ainda apresentou a seguinte redação: “A responsabilidade civil do réu, portanto, é objetiva, prescindindo de demonstração de dolo ou de culpa por parte do causador do dano para o surgimento do dever do Estado de indenizar [...]”.

Assim apesar dos tribunais assumirem posturas diferentes quanto à responsabilidade, nota-se que nos dois casos apresentados, as testemunhas foram de extrema importância para a condenação e a comprovação dos referidos atos de assédios.

As práticas de agressão moral costumam impulsionar diversos juízos através de inúmeras ações, desta forma, nota-se que não há um único posicionamento sobre o assunto aqui apresentado, portanto, veremos a seguir outras três decisões escolhidas de forma aleatória, que entenderam pela não configuração de assédio moral, por falta de provas robusta.

Na apelação cível número 70078111663 o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, apresentou a seguinte decisão:

APELAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. PERSEGUIÇÃO DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS INOCORRENTES. AUSÊNCIA DE PROVAS DO ALEGADO NA INICIAL. ART. 373, I, DO CPC/15. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. Caso em que, tendo em vista as regras de distribuição do ônus da prova (art. 373 do CPC/15), e considerando que a responsabilidade do Estado, nos termos do que dispõe o artigo 37, §6º, da Constituição Federal, é de caráter objetivo, segundo a qual deve o cidadão comprovar a ação ou omissão, o dano e onexo causal, a parte autora não logrou comprovar, de

modo inequívoco, fazer jus ao dano moral buscado na inicial decorrente de perseguição política e de assédio moral. Sentença de improcedência mantida. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70078111663, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Eduardo Kraemer, Julgado em 12/09/2018).

Deste julgamento colhe-se o posicionamento pela não configuração da prática de agressão psicológica, pois a decisão restou pautada na alegação de falta de prova, ademais verificou-se que: “[...] conforme se infere dos depoimentos prestados, não vislumbro prova segura de que o autor tenha sido submetido as agressões verbais, perseguições ou assédio moral dentro do ambiente de seu trabalho a ensejar lesão a atributo de personalidade”.

Assim, em virtude da regra de distribuição do ônus da prova conforme a redação do artigo 373 do Código de Processo Civil, segundo os ilustres julgadores, o autor não obteve êxito em comprovar os fatos por ele alegados.

Seguindo a mesma linha de pensamento verificou-se outro caso, da mesma corte:

APELAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. PERSEGUIÇÃO POLÍTICA E ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS INOCORRENTES. AUSÊNCIA DE PROVAS DO ALEGADO NA INICIAL. ART. 373, I, DO CPC/15. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. Caso em que, tendo em vista as regras de distribuição do ônus da prova (art. 373 do CPC/15), e considerando que a responsabilidade do Município, nos termos do que dispõe o artigo 37, §6º, da Constituição Federal, é de caráter objetivo, segundo a qual deve o cidadão comprovar a ação ou omissão, o dano e o nexos causal, a parte autora não logrou comprovar, de modo inequívoco, fazer jus ao dano moral buscado na inicial decorrente de perseguição política e de assédio moral. Em realidade, o servidor respondeu sindicância administrativa, que culminou com a aplicação da penalidade de advertência, em razão de conduta adotada em horário de expediente, proferindo ameaças ao chefe do setor. Não foi afastado do cargo e tampouco experimentou prejuízos de ordem financeira. Além disso, a circunstância de a administração pública municipal não mais permitir que ele operasse qualquer máquina decorreu do fato de não portar carteira de habilitação, tendo ele se negado a regularizar a situação. O administrador público está vinculado ao princípio da legalidade, não podendo se afastar dessa regra constitucional sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade civil ou criminal. Sentença de improcedência mantida. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70077147684, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Eduardo Kraemer, Julgado em 26/06/2018).

Neste julgado, a nona câmara cível também não reconheceu a ocorrência de agressão psíquica diante dos fatos alegados por seu servidor, novamente

utilizando a regra geral da distribuição do ônus da prova, de acordo com o artigo 373 do Código de Processo Civil.

Por último a Segunda Câmara de Direito Público, Tribunal de Justiça de Santa Catarina, adotou a seguinte postura perante o julgamento da apelação cível número 0300175-97.2015.8.24.0050 veja a seguir:

APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. DANO MORAL INEXISTENTE. ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. ÔNUS DA PARTE AUTORA. INTELIGÊNCIA DO ART. 373, I, DO CPC. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO. - "Para indenizar servidor público que sofra danos no exercício de suas funções mostra-se incabível a aplicação do art. 37, § 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil e, portanto, da responsabilidade civil objetiva, devendo a lide ser resolvida de acordo com as regras da obrigação de reparar danos baseada na ideia de culpa, que, continua sendo o regime regra da responsabilidade civil no ordenamento jurídico, inobstante venha sendo atenuado por um crescente número de situações reguladas pela teoria do risco, o que se deu, principalmente, com o Novo Código Civil. (Apelação cível n. 2003.009174-2, de Canoinhas, Rel. Des. Volnei Carlin). Não há que se cogitar em responsabilidade civil por ato ilícito e reparação de danos sem comprovação dos requisitos insculpidos no art. 186 do atual Código Civil. Ademais, é da dicção do art. 373, I, do Código de Processo Civil que incumbe ao autor o ônus da prova acerca dos fatos constitutivos de seu direito. (AC n. 0300641-60.2015.8.24.0125, de Itapema, rel. Des. Marcus Tulio Sartorato, j. 12.12.2017 TJSC, Apelação Cível n. 0300175-97.2015.8.24.0050, de Pomerode, rel. Des. Sérgio Roberto Baasch Luz, Segunda Câmara de Direito Público, j. 13-03-2018).

Neste último caso, o autor alega ser vítima de atos de assédio moral, pois sofreu humilhações de seus superiores hierárquicos, bem como, de seus colegas também influenciados pelo chefe.

Na decisão respaldou-se o posicionamento da responsabilidade subjetiva, devendo o autor da demanda comprovar os fatos culposos sofridos pelo ente público, ademais o julgado apresentou as seguintes palavras: "Em hipótese de assédio moral dificilmente haverá prova documental convincente, uma vez que, por definição, caracteriza-se pela prática reiterada de pequenas perseguições, humilhações públicas no ambiente laboral, menosprezo, normalmente verbal [...]".

Verifica-se que o próprio julgador está consciente quando afirma que as provas dentro dos processos que envolvam ações de assédio moral, são extremamente restritas, diante da dificuldade de coleta.

Nestes casos, o autor alega que seu superior hierárquico buscou influenciar outras pessoas dentro do próprio ambiente de trabalho, dificultando outra vez, a produção de provas favoráveis para a vítima.

Desta forma, o método de pesquisa utilizado neste estudo possui como objetivo a análise destes julgados provenientes de dois tribunais diferentes, assim nota-se que o Tribunal de Justiça de Santa Catarina e o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul não possuem uma única posição quanto à configuração das condutas de assédio.

5 CONCLUSÃO

Como se sabe a Constituição Federal de 1988, como norteadora das garantias fundamentais, detém o objetivo de resguardar os direitos inerentes a cada cidadão, por estes motivos, a luta contra qualquer ato que viole estes preceitos é extremamente importante para a formação de uma sociedade justa e digna para todos.

Conforme exposto no presente trabalho, por meio da análise de conceitos doutrinários, verificou-se que o assédio moral se ramifica em diversos atos, seja eles rotineiros ou não, e que estas atitudes, são reflexos de um contexto histórico na qual o homem está preocupado com o resultado de sua produção, em razão de uma evolução global que atualmente a sociedade está sofrendo.

Desta forma, compreendeu-se que estes atos podem estar presentes dentro do espaço público, apesar do sonho enaltecido de envolver a conquista por um cargo público, este também é reflexo de problemas rotineiros, igualando-se portanto, ao setor privado.

A maior diferença estará no público alvo a ser atingido, quando há um servidor público debilitado e agredido psicologicamente, por consequência, este não irá cumprir corretamente as funções pelas quais foi designado, afetando todo o setor público, que detém como objetivo a supremacia do interesse público sobre o privado, ou seja, a população será a maior prejudicada nesta relação.

Desse modo, notou-se a importância do combate às ações que envolvam o assédio moral, pois mesmo não havendo previsões específicas acerca do assunto, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, é clara ao afirmar que o agente público deve atuar sob os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Cumprido salientar que através dos julgados apresentados, notou-se a dificuldade que os servidores possuem para conseguirem comprovarem a ocorrência dos fatos por eles alegados. Assim, verifica-se que agressão psíquicas ocorre de forma sorrateira e difícil de provar.

Portanto concluiu-se, a extrema importância de implementação de políticas que visem o combate dessas ações, como forma de repressão do agente agressor e com o intuito de resguardar a vítima e todo trabalho por ela desenvolvida.

Ademais, restou claro nos julgados apresentados, que a indenização pelos atos causados ocorre somente se houverem provas claramente contundentes, sendo que, conforme narrado, dificilmente as agressões morais serão documentadas, geralmente este atos costumam ser apenas entre o agressor e o assediado. Quanto às provas testemunhais, em muitos casos, a testemunha também prefere não se expor, para não se tornar alvo.

Por fim, cabe ressaltar a importância em buscar o maior número de provas possíveis, desta maneira, podendo até mesmo aplicar o instituto da inversão do ônus da prova, com o intuito de resguardar as garantias fundamentais e para que realmente a justiça seja colocada em prática.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Resumo de direito administrativo descomplicado**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. 423 p.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba, PR: Juruá, 2006. 141 p.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009. p. 135.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: mar. 2019.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DIDIER JR, Fredie; BRAGA, Paulo Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela I. 10 ed. v.2. Salvador: Jus Podivm, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Assédio e inversão do ônus da prova**: breves considerações. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 127-170, abr./jun. 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. Ed. 27. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público** (Violação da dignidade humana). Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 2. Ed. Ver E ampliada. São Paulo: Ltr, 1995. p. 53.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

HAIK, Renata Chohfi. **O assédio moral no serviço público e a sua prova em juízo**. Publicações da Escola da AGU. Brasília, vol. 9, n. 2, p. 333-364, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 350.

_____. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm> Acesso em: mar. 2019

MACÊDO, Lucas Buri de; PEIXOTO, Ravi. **Ônus da prova e sua dinamização**. 2. ed. rev. e atual. Salvador, BA: JusPodivm, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Formação da convicção e inversão do ônus da prova segundo as peculiaridades do caso concreto**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1168, 12 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8845>>. Acesso em: mar. 2019.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública**. São Paulo: Habermann, 2012.

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

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Apelação Cível n. 70078111663. Rel. Des. Eduardo Kraemer. Nona Câmara Cível. Data 12/09/2018. Disponível em: <http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&partialfields=n%3A70078111663&as_q=+#main_res_juris> Acesso em: abr. 2019.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Recurso Cível n. 71006562664. Rel. Des. Niwton Carpes da Silva. Turma Recursal da Fazenda Pública. Data 30/03/2017. Disponível em: <http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php%3Fnome_comarca%3DTribunal%2Bde%2BJusti%25E7a%26ver>

sao%3D%26versao_fonetica%3D1%26tipo%3D1%26id_comarca%3D700%26num_processo_mask%3D71006562664%26num_processo%3D71006562664%26codEm enta%3D7222089++++&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&ie=UTF-8&site=ementario&access=p&oe=UTF-8&numProcesso=71006562664&comarca=Comarca%20de%20Santa%20Maria&dtJ ulg=30/03/2017&relator=Niwton%20Carpes%20da%20Silva&aba=juris> Acesso em: abr. 2019.

_____. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Apelação Cível n. 70077147684. Rel. Des. Eduardo Kraemer. Nona Câmara Cível. Data 26/06/2018. Disponível em:

<http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php%3Fnome_comarca%3DTribunal%2Bde%2BJusti%25E7a%26versao%3D%26versao_fonetica%3D1%26tipo%3D1%26id_comarca%3D700%26num_processo_mask%3D70077147684%26num_processo%3D70077147684%26codEm enta%3D7807497++++&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&ie=UTF-8&site=ementario&access=p&oe=UTF-8&numProcesso=70077147684&comarca=Comarca%20de%20Cerro%20Largo&dtJ ulg=26/06/2018&relator=Eduardo%20Kraemer&aba=juris> Acesso em: jun. 2019.

PIRES, Marcela Sandri. SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**. Londrina, v. 12, n. 2, p.216-249, ago. 2017.

SANTA CATARINA. **Tribunal de Justiça de Santa Catarina**. Apelação Cível n. 0004008-24.2012.8.24.0012. Rel. Des. Ricardo Roesler. Quarta Câmara de Direito Público. Data 06/10/2016. Disponível em: <http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=servidor%20p%20FAblico%20municipal%20ass%20E9dio%20moral%20prova&only_ementa=&frase=&id=AABAg7AADA AH0j pAAT&categoria=acordao_5> Acesso em: jun. 2019.

_____. **Tribunal de Justiça de Santa Catarina**. Apelação Cível n. 300175-97.2015.8.24.0050. Rel. Des. Sérgio Roberto Baasch Luz. Segunda Câmara de Direito Público. Data 13/03/2018. Disponível em: <http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=&only_ementa=&frase=&id=AABAg7AAEAAIJFOAAM&categoria=acordao_5> Acesso em: mai. 2019.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Angélica Aparecida da. PAULA, Núbia Elizabette de Jesus. O assédio moral no serviço público: a configuração do assédio moral na avaliação periódica de desempenho como ato de improbidade administrativa. **Letras Jurídicas**. Estado de Minas, Belo Horizonte, vol. 3, n. 2, p. 35-42, 2015.

SILVA, Jorge Luiz de Oliviera da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. 224 p.

SILVA, Lanaira da; **O assédio moral na administração pública**: Um livro em prol da extinção dessa praga. São Paulo: LTr, 2015.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>.> Acesso em: mai. 2019.