

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO DE JOÃO PESSOA - PARAÍBA: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA E DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (PB), NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2019 A JANEIRO DE 2024

*Ana Paula de Lima Teixeira¹
Flavio Romero Guimarães²*

179

RESUMO

O presente artigo analisa o Assédio Moral contra a Mulher no Serviço Público do Poder Executivo de João Pessoa - Paraíba, a partir das ocorrências existentes na jurisprudência do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) – TRT 13, no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024, a fim de verificar como a temática tem sido enfrentada e se o aumento de denúncias registradas na seara trabalhista, em 2023, reflete-se na esfera pública. Busca explicar como o fenômeno ocorre nesse ambiente, relacionar suas consequências na vida das vítimas e avaliar as dificuldades de comprovação, quantificando e categorizando os resultados. A metodologia consistiu numa pesquisa bibliográfica, exploratória, comparativa, qualitativa e documental, com base em livros, artigos científicos, legislação pertinente, notícias disponíveis na internet e decisões constantes da jurisprudência local. E conclui que há poucos julgados na Justiça Comum sobre o tema em relação às inúmeras decisões encontradas na Justiça Trabalhista e que a maioria é de improcedência, por ausência de comprovação do assédio moral, tendo sido encontrado no site do TJPB, seguindo critérios de consulta pré-estabelecidos, apenas 01 (um) caso de procedência no Município de Cabedelo/PB, evidenciando que as servidoras públicas do Poder Executivo Municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, provavelmente, por causa da dificuldade de comprovação do dano sofrido e da falta de proteção à vítima.

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

MORAL HARASSMENT AGAINST WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE OF THE EXECUTIVE BRANCH OF JOÃO PESSOA - PARAÍBA: ANALYSIS OF THE JURISPRUDENCE OF THE COURT OF JUSTICE OF PARAÍBA AND THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 13TH REGION (PB), FROM JANUARY 2019 TO JANUARY 2024

ABSTRACT

¹ Especialista em prática judicante pela Universidade Estadual da Paraíba.

² Doutor em Direito pela Universidade de Salamanca e Universidade Federal da Paraíba. Professor Universitário. Pesquisador. Gerente acadêmico da Escola Superior de Magistratura. Coordenador do MINTER UNB/ESMA-PB.

This article analyzes Moral Harassment against Women in the Public Service of the Executive Branch of João Pessoa - Paraíba, based on existing occurrences in the jurisprudence of the Court of Justice of Paraíba - TJPB and the Regional Labor Court of the 13th Region (PB) - TRT 13, from January 2019 to January 2024, in order to verify how the issue has been addressed and whether the increase in complaints registered in the labor sector, in 2023, is reflected in the public sphere. It seeks to explain how the phenomenon occurs in this environment, relate its consequences to the lives of victims and evaluate the difficulties of proving it, quantifying and categorizing the results. The methodology consisted of bibliographical, exploratory, comparative, qualitative and documentary research, based on books, scientific articles, relevant legislation, news available on the internet and decisions contained in local jurisprudence. And it concludes that there are few judgments in the Common Court on the subject in relation to the numerous decisions found in the Labor Court and that the majority are unfounded, due to the lack of proof of moral harassment, having been found on the TJPB website, following pre-consultation criteria. -established, only 01 (one) case of origin in the Municipality of Cabedelo/PB, showing that public servants of the Municipal Executive Branch of Paraíba file fewer actions resulting from moral harassment in relation to workers in the private sector, probably due to the difficulty proof of the damage suffered and the lack of protection for the victim.

Key words: moral harassment; public service; violation of dignity; woman

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral contra a mulher no ambiente laboral é um fenômeno social, de repercussão mundial, que tem causado preocupação, devido ao aumento de casos constatados pelos órgãos competentes, na Paraíba (MPT-PB, 2023) e no Brasil.

Analisa-se o tema nesse contexto, delimitando-o sob uma perspectiva de gênero, para verificar os posicionamentos jurisprudenciais prevalentes no aludido período, em relação às ações de indenização decorrentes de assédio moral, ajuizadas por servidoras públicas do Poder Executivo Municipal.

Com isso, questiona-se: o aumento de denúncias de assédio moral constatado em 2023, na seara trabalhista, reflete-se no serviço público executivo municipal em relação à mulher, com base na análise jurisprudencial da Justiça Comum e Trabalhista local, no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2024?

Para tanto, suscitou-se a seguinte hipótese: as servidoras públicas do poder executivo municipal da Paraíba ajuízam menos ações decorrentes da prática de assédio moral em relação às trabalhadoras do setor privado, por causa da dificuldade de comprovação do dano sofrido e da falta de proteção à vítima.

Desse modo, busca-se explicar como esse fenômeno ocorre no setor público, relacionar suas consequências e avaliar as dificuldades de comprovação, a partir da

quantificação e categorização dessas decisões judiciais, apreciadas em grau de recurso.

A relevância do tema consiste no fato desse fenômeno envolver toda a sociedade e afetar, com frequência, o gênero feminino, causando indignação nas vítimas, haja vista seus graves malefícios não só no ambiente laboral, mas na sua vida pessoal, a exemplo da suspeita de suicídio, no caso da escrivã da Polícia Civil de Minas Gerais, Rafaela Drumond, que denunciou ter sofrido assédio moral.

Em relação à Metodologia, utilizou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo e o método de procedimento foi baseado numa pesquisa bibliográfica, exploratória, comparativa, qualitativa e documental, a partir de livros, legislação pertinente, notícias veiculadas na imprensa, artigos científicos publicados na internet e julgados da Justiça Comum e Trabalhista local.

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

Na sequência, realizou-se o mesmo procedimento no site do TRT da 13ª Região <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>>, marcando a opção “Jurisprudência do TRT”, inserindo no filtro os termos: “assédio moral” e “empregada”, na opção “ementa”, estabelecendo o mesmo período, a fim de comparar o número de ocorrências com os dados encontrados na Justiça Estadual para subsidiar uma possível resposta ao problema suscitado.

Com essa pesquisa, pretende-se contribuir para o enfrentamento e combate do assédio moral contra a mulher no âmbito do Poder Executivo Municipal, prática tão nociva à saúde do ser humano, independente do gênero, que se reflete, fortemente, no campo pessoal.

2 ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO

Trata-se de uma prática que sempre esteve presente no mundo do trabalho, como constata Hirigoyen (2023, p. 66) ao afirmar que se trata de “uma coisa tão antiga

quanto o próprio trabalho”, que embora seja mais frequente no setor privado, também ocorre no setor público.

É fruto de uma sociedade que valoriza o ser humano a partir da sua utilidade socioeconômica e venera o sucesso individual ou corporativo, propiciando ambientes extremamente individualistas e competitivos, favoráveis à existência do assédio moral, o que repercute negativamente nos ambientes de trabalho e soa como uma espécie de naturalização dessa prática nociva e degradante. (Deleito, 2022).

Essa competitividade também é um problema no setor público, composto por vários tipos de servidores, com vínculo efetivo e temporário, sendo um ambiente propício à ocorrência de assédio moral, como defendem os autores abaixo descritos, que consideram as normas de movimentação de pessoal como um dos fatores desencadeantes desse processo:

Nessa área, que congrega um imenso contingente de profissionais, um dos fatores essenciais no processo de assédio moral são as normas de movimentação de pessoal. Referimo-nos principalmente às organizações públicas, entidades que admitem seus colaboradores por meio de concurso que lhes dá o direito à estabilidade no emprego. Nelas, [...] os critérios de indicação de cargos de maior autoridade (aqui denominados chefias), além do mérito profissional, incluem como importante variável a proximidade com os detentores de cargos eletivos, os quais privilegiam, para essas posições, elementos de sua confiança. Surgem, pois, descompassos entre os processos de admissão dos colaboradores e os procedimentos institucionalizados de nomeação das chefias, gerando naturais conflitos de interesses e personalidades, muitas vezes representados pela distância entre a busca do bem público por uns e a defesa de interesses político-partidários por outros [...]. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015, p. 114, grifo nosso)

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

Hirigoyen (2023, p. 82) aponta o abuso de poder como o ponto de partida para o assédio no ambiente de trabalho, ao afirmar que certas lutas são desiguais, o que acontece quando “um superior hierárquico [...] reduz sua vítima a uma posição de impotência”.

Tal conduta não se coaduna com os princípios constitucionais que norteiam a Administração Pública, pois atinge não só a dignidade de quem é assediado, mas também lesiona a dignidade institucional do Estado, como afirmam as autoras abaixo:

[...] o que distingue a prática nos distintos contextos é o fato de o assédio moral na administração pública, do ponto de vista da Teoria do Estado, também configurar uma lesão à dignidade institucional do Estado, o qual deve ser o primeiro executor dos mandamentos constitucionais. (Brochado; Porto, 2023, p. 211, grifo nosso)

Importante ponto de vista que diferencia a prática do assédio moral no âmbito público do privado e demonstra a gravidade desse problema social, pois, segundo os autores, o Estado deve ser o primeiro a executar as normas e princípios emanados da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, esculpidos no seu art. 37, caput, que estabelece obediência “[...] aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (Brasil, 1988, grifo nosso).

Essa triste constatação é reforçada por Ferraz (2014, p. 21-22), ao afirmar que esse tipo de comportamento perverso no serviço público, fundado na humilhação repetitiva e prolongada da vítima, tornou-se algo quase natural em todas as esferas de governo, federal, estadual e municipal, e, às vezes, passa despercebido pela “sutileza e delicadeza de ser anônimo”, embora seja carregado de abuso de poder e autoritarismo.

2.1 Conceito e evolução

O assédio moral está ligado ao desrespeito à dignidade da pessoa humana, direito fundamental que garante a vida, a integridade física, moral e outros direitos do trabalhador, preceitos que devem ser preservados para que o local de trabalho seja um ambiente sadio e harmônico, sendo um grande desafio concretizá-los, de acordo com Pamplona Filho e Santos (2020, p. 47).

Tais autores, com base em outras contribuições doutrinárias, propõem a seguinte conceituação:

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

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

Sobre a evolução, os doutrinadores Pamplona e Santos (2020, p. 47), explicam que só a partir da década de 1980 o tema passou a ser pesquisado por

profissionais de diversas áreas (juristas, médicos, psicólogos etc.), mas já era estudado na área da Biologia, desde a década de 1970, trazendo em sua essência o significado de intimidação, perseguição, ataque, maltrato etc.

Eles informam que, no Brasil, o debate sobre o tema só ganhou notoriedade em 2000, com a tradução da obra da psiquiatra francesa, Marie-France Hirigoyen, intitulada: *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, debatendo a questão a partir de casos reais, e com a dissertação de mestrado, na área de psicologia social, defendida pela médica, Margarida Barreto, tendo se tornado um marco no processo de conscientização com a fundação, em 2001, do sítio eletrônico: assediomoral.org.br. E, desde então, as investigações sobre o assunto têm se tornado cada vez mais frequentes, dada a relevância e impacto desse fenômeno na vida das pessoas e na sociedade.

2.2 Como pode ser identificado?

A prática do assédio moral ocorre de forma tão sutil que a própria vítima pode demorar a perceber que está sendo assediada, como explica a psiquiatra, autoridade no assunto:

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

A vítima vai relevando situações sutis de constrangimento e só percebe o que está acontecendo com continuidade dos ataques, quando a situação fica mais evidente, submetendo-se a situações como essa pela necessidade de se manter no trabalho, especialmente no setor público, onde muitos cargos são preenchidos pelo critério de indicação política, conhecido como “apadrinhamento”:

[...] No setor público há o chamado “apadrinhamento”, termo utilizado para cargos comissionados e de confiança, na qual o político indica um “amigo ou conhecido” para o exercício da função. (Gomes; Bittencourt, 2023, p. 11)

Geralmente, os assediadores(as) são acobertados(as) por esse “apadrinhamento”, que inibe a vítima de reagir por não se achar nas mesmas condições, considerando-se desfavorecida naquela relação que envolve uma influência política, uma relação de poder.

É importante ressaltar que o servidor estável (concurado) também está suscetível e, no caso deles, o sofrimento pode ser ainda maior porque perdura por

muito tempo, justamente, em razão da estabilidade que o prende ainda mais àquele vínculo:

[...] O tempo de assédio difere do observado em organizações privadas, que dura em média de um a um ano e meio e acaba com a demissão do empregado. Na organização pública, se torna muito mais difícil o agressor se livrar de sua vítima, devido à estabilidade adquirida após estágio probatório. Esses dados coincidem com os encontrados por Hirigoyen (2009) ao afirmar que no serviço público o assédio é mais cruel devido ao longo período de sofrimento a que é submetida a vítima. (Arenas; Piccinini, 2019, p. 82-83, grifo nosso).

Segundo Gonçalves (2023, p. 180) o assédio moral pode acontecer de forma **horizontal** (quando envolve servidores da mesma hierarquia) e **vertical** (quando envolve o superior hierárquico e servidor subordinado, de maneira descendente ou ascendente), acometendo um ou vários servidores, e se configura com “a repetição sistemática, duradoura e específica de atos que coloquem a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente.”

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

São várias as possibilidades de apresentação do assédio moral no serviço público, a exemplo de: “[...] esvaziamento de tarefas do servidor, deixando-o ocioso; [...] cancelamento ou a suspensão de férias, sem concreta razão de serviço [...]”, dentre outros. (Dezan, 2013 *apud* Alcântara, 2017, p. 42).

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

2.3 Conceituação de Agentes Públicos

Segundo, Di Pietro (2023, p. 711), o termo agente público passou a ser utilizado pelos doutrinadores brasileiros em sentido mais amplo para abarcar todas as pessoas físicas que exercem função pública, com ou sem vínculo empregatício, definindo-o como sendo “toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta”, o qual se subdivide em 04 (quatro) categorias: agentes

políticos, servidores públicos, militares e particulares em colaboração com o Poder Público, sendo todas passíveis da responsabilização objetiva do Estado.

Já os servidores públicos são conceituados por Di Pietro (2023, p. 714), em sentido amplo, como “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos.”, e classificados como: servidores estatutários (ocupantes de cargos públicos, com vínculo estatutário), empregados públicos (ocupantes de emprego público, com vínculo celetista) e servidores temporários (ocupantes de função pública sem estarem vinculados a cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado, por excepcional interesse público, conforme previsão do art. 37, IX, da CF).

Com essas explicações, consegue-se visualizar os sujeitos envolvidos no processo de assédio moral nos órgãos públicos, que pode envolver qualquer tipo de agente público.

2.4 Legislação aplicável

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

A matéria é tratada, em sede de Administração Pública, como ato de improbidade administrativa com se extrai do posicionamento a seguir:

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

Na Paraíba, com base em dados de órgãos da seara trabalhista, no ano 2023, foi noticiado pela imprensa que: “Mais de 17 bancários já foram afastados por doença psicológica em João Pessoa e Sindicato lança cartilha contra assédio nesta quinta-feira”, categoria mais afetada pelo adoecimento psíquico causado pelo assédio moral,

uma vez que tem o maior índice de afastamento, segundo relatório do CEREST – Centro de Referência de Saúde do Trabalhador de João Pessoa. (CLICKPB, 2023)

No Brasil, a imprensa também constata o aumento de casos:

Denúncias por assédio moral e sexual dispararam no Brasil em 2023. Quantidade de denúncias de janeiro a julho já é quase igual a de 2022 inteiro; números de assédio sexual mais que dobraram no período. [...] Em 2023, o Ministério Público do Trabalho viu crescer vertiginosamente as denúncias de assédio moral e sexual no Brasil. [...] G1, 2023).

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

Pergunta-se o porquê de não haver divulgação de dados nesse seguimento e de serem processadas menos ações nesse sentido? Mas o fato é que no Poder Executivo Municipal, a questão é tratada de forma muito genérica, como alerta a autora abaixo:

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

Essa falta de adequação da Lei pode estar deixando as possíveis vítimas mais vulneráveis a esse tipo de ataque, havendo premente necessidade de estudos locais nesse sentido, mediante consulta aos servidores, para que a legislação alcance sua finalidade.

A título de exemplificação, no município de João Pessoa, capital paraibana, existe a Lei n.º 11.161, de 21 de janeiro de 2009, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração direta e indireta do município de João Pessoa/PB, elencando um rol de condutas assediadoras, do inciso I ao VII, estabelecendo em seu art. 7º que todos os seus órgãos estão obrigados “[...] a tomar as medidas necessárias para prevenir a prática de assédio moral [...]” (João Pessoa, 2009, grifo nosso)

Apesar dessa Lei ter sido instituída na capital há um bom tempo e ser considerada um avanço, chamam atenção os dados divulgados pelo Ministério Público do Trabalho da Paraíba, no que tange à sua efetividade, haja vista durante o

processo eleitoral de 2022, o mencionado município ter concentrado o maior número de denúncias de assédio eleitoral. (G1 Paraíba, 2023).

Embora não se esteja investigando esse tipo de assédio, tratado com mais rigor pela Justiça Eleitoral, como se configura numa conduta abusiva que fere a dignidade do trabalhador e gera danos à vítima, que se assemelha ao assédio moral por causar constrangimento, julgou-se necessário refletir sobre esse fato por ele evidenciar que, realmente, existe a prática de assédio moral na Administração Pública.

3 CONSEQUÊNCIAS DANOSAS NA VIDA DAS VÍTIMAS

O assédio moral pode afetar os servidores públicos em diferentes graus, especialmente as mulheres, e seus efeitos nocivos podem ser devastadores, como descrevem os autores consultados, de modo que podem ser gravíssimos, graves e leves.

É tão prejudicial que Hirigoyen (2023) denomina o agressor de “perverso narcisista” e explica que as vítimas ficam tão confusas, a ponto de, mesmo tendo a consciência de estarem sendo injustiçadas, não conseguem reagir, devido ao nível de estresse, que pode variar de pessoa para pessoa, dependendo de sua suscetibilidade e, a longo prazo, pode se tornar numa perturbação ansiosa generalizada, devido à exposição ao estresse crônico.

Nesse sentido, importante tese de doutorado, ao investigar como as professoras do município de João Pessoa têm vivenciado o assédio moral a que são expostas, a partir de vários depoimentos coletados em sua pesquisa acerca das consequências em relação à saúde das servidoras, constatou que:

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

Muitas das vítimas convivem com essas memórias negativas e se mostram irritadas só em falar no assunto, a exemplo dos relatos das mulheres que participaram de entrevistas dessa tese de doutorado: “Eu estou falando com você e quando eu lembro dessa situação me irrita! A memória afetiva de quando a gente lembra desse fato eu me irrita! (P17, 2021)”. (Santos, 2021, p. 207).

Com base nos relatos, verifica-se que as vítimas passam a desenvolver os mais variados problemas de saúde em virtude do trauma sofrido, o que acende um sinal de alerta para toda sociedade.

Ademais, há estudos que alertam que essas consequências podem ser ainda mais graves, como é o caso do suicídio, de acordo com Freitas, Heloan e Barreto (2012, p. 30), os quais afirmam que “o fenômeno atinge igualmente o setor privado e a administração pública, mas as taxas de suicídio no setor público aparecem ligeiramente mais elevadas em relação ao setor privado.” (grifo nosso).

Pode-se ilustrar como um caso recente, a morte da jovem escritora, Rafaella Drummond, da Polícia Civil de Minas Gerais, cujas investigações cogitam um possível suicídio, em decorrência do assédio moral que denunciou ter sofrido no trabalho. (Metrópolis, 2023). Uma situação triste que demonstra que a dor pode variar de pessoa para pessoa e muitas não conseguem suportá-la, não sendo fácil dimensionar tamanho sofrimento!

3.1 As possíveis causas

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

Na base desses fatores, como já foi mencionado, encontram-se o **abuso de poder, o autoritarismo e o espírito de competitividade** que despertam sentimentos como a inveja e abrem espaço para a rivalidade, podendo ser considerado algo complexo, de difícil controle, pois perpassa pelo subjetivismo, dentre outras questões.

Importante estudo científico de Valadão Júnior e Mendonça (2015, p. 23-39), acerca das causas dessa conduta nociva ao ambiente de trabalho, ao citarem autores especializados no assunto, de envergadura internacional, Piñuel y Zabala e Cantero (2002) et. al., aponta: “[...] **o ciúme profissional e a inveja em relação às competências do outro; a imaginação do agressor de que a vítima representa uma ameaça profissional [...]**”, além de fatores individuais e organizacionais como motivos causadores do assédio moral, dentre outros.

Logo, vários são os fatores que concorrem para a prática do assédio moral, o que envolve uma análise de cunho individual, organizacional e social, de modo que

as características predominantes no ambiente são determinantes para sua ocorrência.

Afirma Hirigoyen (2023, p. 102 -103) que “o assédio sempre é resultante de um conflito”, que, segundo ela, pode ser oriundo do caráter das pessoas envolvidas ou da própria estrutura organizacional nela existente e reforça que “[...] não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional”. Ou seja, de um permissivismo institucional no serviço público, de modo que não se pode naturalizá-lo em nossa sociedade, cabendo aos dirigentes, executivos e coordenadores recusar essa prática e zelar para que o ser humano seja respeitado em todos os escalões.

O fato é que nada justifica esse tipo de conduta e que para combater esse mal, faz-se premente, por parte dos gestores públicos, a adoção de medidas que combatam suas causas efetivamente.

3.2 A suscetibilidade do gênero feminino

Historicamente, em virtude da cultura machista que ainda existe na sociedade, a mulher se encontra numa posição de maior vulnerabilidade em relação ao gênero masculino, como se pode verificar de estudo realizado pelo precursor nos estudos sobre o fenômeno do assédio moral, Heinz Leymann, um alemão, doutor em psicologia do trabalho, que se dedicou à pesquisa sobre ambiente de trabalho e saúde, na Universidade de Estocolmo, na Suécia. (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

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

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

Tal situação se constata nas atuais pesquisas, segundo informação noticiada pela Justiça do Trabalho de Minas Gerais, em 2019, com o título: **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres**, com base nos dados do relatório publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, em 2018,

resultante do estudo intitulado como “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, apresentado durante palestra, acerca do “Assédio moral e seus efeitos na saúde do trabalhador”, ministrada por uma médica do trabalho do TRT-MG, Ciwannyr Machado Assumpção:

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

De acordo com esses dados, a Justiça Trabalhista informou que “as mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens.” E destacou, ainda, que “Negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com algum tipo de sequela são as principais vítimas.” (Justiça do Trabalho - TRT da 3ª Região (MG), 2019).

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

As condutas assediadoras podem utilizar mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral, como o *manterrupting*, *broppriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *distracting*. O **manterrupting** consiste na prática de interromper a mulher durante sua fala ou exposição de ideias. O **broppriating** corresponde à apropriação por um homem, colega ou superior hierárquico, da ideia apresentada por uma mulher. O **mansplaining**, por sua vez, traduz-se no comportamento masculino de explicar um fato ou uma teoria a uma mulher como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto. O **gaslighting** é a atitude de desqualificar a mulher no ambiente de trabalho. Por fim, o **distracting** (estratégia da distração) é caracterizado por técnicas que buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher mediante distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física¹⁹¹. (Pamplona; Gunça, 2020, p. 80, grifo nosso).

Como essas práticas discriminatórias acontecem de forma sutil, as mulheres precisam estar atentas para identificá-las e repudiá-las adequadamente.

Segundo Pamplona e Gunça (2020), apesar de o assédio moral e o assédio sexual potencializarem a violência contra as mulheres no mundo do trabalho, não significa que os homens não sofram esse tipo de violência, mas isso ocorre com menos frequência.

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

3.3 Proteção à vítima

Segundo Hirigoyen (2023, p. 152) a vítima de assédio moral é considerada um objeto para o agressor e se torna “o bode expiatório, responsável por todo o mal” e, dali em diante, “o alvo da violência”. Ela, “a vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela.”

Percebe-se que as vítimas não denunciam por medo ou por não acreditarem numa solução exitosa, por pensarem que não vale a pena se expor e se desgastar ainda mais, ou mesmo por se sentirem desprotegidas, em razão de não poderem contar com o apoio de seus colegas, testemunhas da agressão.

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

Para se ter uma ideia desse sentimento de impotência da vítima de assédio moral, a psicóloga Laene Pedro Gama, da Universidade Federal de Brasília, explica:

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

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

Mas, caso não sejam suficientes, só restará à pessoa assediada recorrer ao Poder Judiciário, a fim de buscar a reparação do dano sofrido, o que não se mostra uma tarefa fácil para o servidor público.

4 ENFRENTAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO EM RELAÇÃO À TEMÁTICA

De acordo com os resultados encontrados na consulta jurisprudencial, descobriu-se que, na Justiça Comum, foram julgadas, em grau de recurso, apenas 03 (três) ações dessa natureza, ajuizadas por servidoras públicas municipais, objetivando, dentre os pedidos, a reparação por danos morais decorrentes de assédio moral, sendo 02 (duas) professoras, uma do município de Cabedelo/PB e a outra de Poço Dantas, e 01 (uma) enfermeira do município de Ibiara/PB.

As decisões encontradas se referem aos seguintes processos: ACÓRDÃO - REMESSA NECESSÁRIA E APELAÇÃO CÍVEL nº 0800203-58.2016.815.0491 (Município de Ibiara/PB); Apelação Cível nº 0800685-22.2017.8.15.0151 (Município de Poço Dantas/PB); ACÓRDÃO - APELAÇÃO CÍVEL E RECURSO ADESIVO Nº 0801795-33.2015.8.15.0731 (Município de Cabedelo/PB), sendo as 02 (duas) primeiras decisões desfavoráveis e a última favorável à vítima, a qual obteve êxito na comprovação do dano, tendo a prova testemunhal (indireta) sido determinante para um julgamento procedente, enquanto as outras duas servidoras apresentaram dificuldades na especificação e comprovação do dano alegado, não obtendo êxito em suas ações judiciais.

Já na Justiça Trabalhista, seguindo os mesmos critérios de consulta, foram julgadas, em grau de recurso, 188 (cento e oitenta e oito) reclamações trabalhistas, envolvendo reparação por danos morais dessa natureza, das quais, devido à grande quantidade de decisões encontradas no aludido período, optou-se por analisar apenas as 10 (dez) primeiras ocorrências da página inicial.

Essas ocorrências correspondem aos meses de outubro e dezembro de 2023, das quais apenas 03 (três) foram favoráveis à vítima, referentes aos seguintes processos: RESULTADO 03: TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000174-16.2023.5.13.0034; RESULTADO 06: TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000442-37.2022.5.13.0024; RESULTADO 09: TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000293-37.2023.5.13.0014.

Nos demais processos encontrados na página inicial dos resultados dessa consulta, os reclamantes tiveram seus pedidos negados, em sede recursal, em relação ao reconhecimento do assédio moral, totalizando 07 (sete) decisões desfavoráveis à vítima.

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

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

O fundamento dessas decisões revela que o êxito alcançado nas ações julgadas procedentes está relacionado à presença dos elementos caracterizadores do assédio moral, essencialmente ligados ao caráter repetitivo e prolongado do ato danoso.

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

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

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

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

Esse cenário transmite a impressão de que a Justiça do Trabalho seja mais protecionista, devido ao maior número de processos sobre o tema, ajuizados no mesmo período, pois se percebe que os empregados sentem mais segurança para

ingressarem com ações pleiteando indenização por danos morais provocados por assédio moral.

5 CONCLUSÃO

Com base nos resultados encontrados, conclui-se que a pesquisa apontou como resposta ao problema formulado que, embora o assédio moral também aconteça no setor público, o aumento de casos, verificado em 2023 pelos órgãos competentes da seara trabalhista, não se reflete em número de ações na Justiça Estadual da Paraíba (Justiça Comum), ajuizadas por mulheres.

Isso sinaliza que esse tema precisa ser trabalhado com mais sensibilidade, solidariedade e empatia por todas as pessoas que trabalham no setor público ou privado, pela sociedade e, principalmente, por profissionais que participam de processos administrativos ou judiciais dessa natureza, para que essas agressões, muitas vezes sutis, veladas, não passem despercebidas e favoreçam a impunidade desses “perversos narcisistas”, nas palavras de Hirigoyen. É assim que essa autora se refere aos assediadores, que agem dessa forma nociva como se fosse um comportamento normal, sem carregar nenhum sentimento de culpa por ter humilhado, constrangido e causado sofrimento à vítima.

De fato, trata-se de um problema sério e delicado, que envolve os sentimentos das pessoas e repercute na sociedade (direta ou indiretamente), uma vez que afeta a vida pessoal da vítima, suas relações familiares e sociais e pode ter consequências gravíssimas, como o suicídio, a exemplo da morte da jovem policial civil de Minas Gerais, Rafaela Drumond, e de inúmeros outros casos noticiados na imprensa, além dos que são contabilizados apenas nas estatísticas.

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

Dentre as principais causas desse fenômeno social, apontam-se o abuso de poder e o autoritarismo, os quais se agravam no cenário do serviço público em virtude da diversidade de servidores, das normas de movimentação de pessoal e da influência dos agentes políticos, por causa da figura do “apadrinhamento”, que pode gerar conflitos de interesses e tornar o local de trabalho num ambiente propício à ocorrência de assédio moral.

Percebeu-se que existem muitos estudos sobre o tema, mas pouco se fala nas medidas de proteção (acolhimento e acompanhamento adequados) à vítima, a qual, muitas vezes, deseja denunciar aquela situação, mas não o faz pelo receio de sofrer as consequências negativas, de enfrentar pessoas mais fortes e influentes e não poderem contar com o apoio dos colegas nesse embate desigual e desumano.

Essas constatações indicam a necessidade premente de implementação de medidas de proteção, acolhimento e acompanhamento na Administração Pública Municipal.

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

REFERÊNCIAS

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

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

Assédio Moral, conhecer para prevenir! **IFMG Ministério da Educação**. Minas Gerais, 26 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/assedio-moral-conhecer-para-prevenir#:~:text=Causas%20do%20Ass%2C%29dio%20Moral%20As%20causas%20do%20ass%2C%29dio,pessoas%3B%20Rivalidade%20no%20ambiente%20de%20trabalho%3B%20e%20Inveja. Acesso em: 12 mar. 2024.>

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

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

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

CAMPANHA 'SETEMBRO AMARELO' - Denúncias de assédio moral no trabalho crescem 61% na Paraíba, revela MPT. **MPT-PB 13ª REGIÃO**. Institucional [on line].

Paraíba, 2023. Disponível em: <https://www.prt13.mpt.mp.br/8-institucional/1913-campanha-setembro-amarelo-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-crescem-61-na-paraiba-revela-mpt> Acesso em: 11 mar. 2024

CASTRO, Ana Flávia. Escrivã encontrada morta em MG denunciou pressão psicológica e assédio. **Metrópoles**. Brasil, 14 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/escriva-encontrada-morta-em-mg-denunciou-pressao-psicologica-e-assedio> Acesso em: 1º mar. 2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

definindo-o-e-criando-mecanismos-proibitivos-da-sua-pratica-com-as-respectivas-penalidades-e-da-outras-providencias?q=ass%E9dio%20moral Acesso em: 11 mar. 2024

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

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

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

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

SOHSTEN, Erika da Rocha von. **A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral no judiciário da capital paraibana**. 2015. Dissertação de Mestrado. UNIVERSIDADE FEDERAL PERNAMBUCO. Pernambuco, 2015. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+dignidade+humana+do+servidor+p%C3%ABlico+e+as+v%C3%ADtimas+do+ass%C3%A9dio+moral+no+judici%C3%A1rio+da+capital+paraibana.+&btnG= Acesso em: 07 mar. 2024

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

PARAÍBA. Tribunal de Justiça da Paraíba. **Apelação Cível nº 0800685-22.2017.8.15.0151**. Apelação cível. Preliminar de nulidade da sentença. pretensão exposta na inicial devidamente enfrentada pelo magistrado. Valoração das provas. Livre convencimento do magistrado. Rejeição. [...] Apelante: Stephane Aparecida Fernandes. Apelado: Município de Ibiara. Relatora: Juíza Agamenilde Dias Arruda

Vieira Dantas, João Pessoa, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pje-jurisprudencia.tjpb.jus.br/> Acesso em: 13 mar. 2024.

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

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

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

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

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