

## **A sistematização legislativa do assédio no âmbito das Administrações Públicas Estaduais no Brasil**

### **Autoria**

Rafael Maia Nogueira - rafaelmaianogueira@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin – PPGA/PUC Minas - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Raphael Rodrigues Ferreira - raphael.ferreira@outlook.com.br

Programa de Pós-graduação em Direito - PPGD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

### **Resumo**

O assédio no trabalho, compreendido como uma modalidade de agressão psicológica que se apresenta por meio de repetida exposição do indivíduo a situações humilhantes e de desqualificação no ambiente de trabalho, de forma a atacar tanto sua integridade profissional quanto pessoal, é responsável por disfunções prejudiciais ao assediado nos mais diversos âmbitos. Por essa razão, é imprescindível compreender cada vez mais a sua ocorrência, de forma capacitar as organizações a atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções. Neste estudo, será identificado como as Administrações Públicas Estaduais – no âmbito normativo estadual – estão lidando com a temática.

## **A sistematização legislativa do assédio no âmbito das Administrações Públicas Estaduais no Brasil**

### **Resumo**

O assédio no trabalho, compreendido como uma modalidade de agressão psicológica que se apresenta por meio de repetida exposição do indivíduo a situações humilhantes e de desqualificação no ambiente de trabalho, de forma a atacar tanto sua integridade profissional quanto pessoal, é responsável por disfunções prejudiciais ao assediado nos mais diversos âmbitos. Por essa razão, é imprescindível compreender cada vez mais a sua ocorrência, de forma capacitar as organizações a atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções. Neste estudo, será identificado como as Administrações Públicas Estaduais – no âmbito normativo estadual – estão lidando com a temática.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio no trabalho; Administração Pública Estadual; Legislação.

### **1. Introdução**

A temática assédio no trabalho, a partir dos anos 1990, consolidou-se como objeto de estudo e interesse por parte dos pesquisadores da área da Administração, dado o reconhecimento de sua capacidade destrutiva do ambiente do trabalho (Freitas, 2001).

O assédio no trabalho consiste em uma modalidade de agressão psicológica que se apresenta por meio de repetida exposição do indivíduo a situações humilhantes e de desqualificação no ambiente de trabalho, de forma a atacar tanto sua integridade profissional quanto pessoal (Freitas, 2001; Heloani, 2004; Vasconcelos, 2015), podendo ter diversas origens quanto à posição hierárquica dos agressores em relação ao agredido (Nunes & Tolfo, 2015). Seus impactos se estendem ao âmbito individual, provocando desordens diversas na vida do assediado; ao âmbito organizacional, com queda na produtividade, custos judiciais, dentre outros prejuízos; e ao âmbito social, com aumento dos custos em saúde e previdência, aumento das taxas de suicídios, desestruturas familiares, perda de investimentos e de produtividade do indivíduo assediado (Freitas, 2007; Lucas & Romano, 2015).

Por essas razões, é imprescindível compreender cada vez mais a sua ocorrência, de forma capacitar as organizações a atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções (Freitas, 2007). Nesse sentido, a pergunta que esse trabalho pretende responder é: Como as assembleias legislativas dos estados da Federação Brasileira estão legislando sobre o assédio moral no âmbito de suas Administrações Públicas? Para tanto, foi estabelecido o objetivo geral de investigar como as legislações estaduais estão legislando para punir e prevenir o assédio moral no âmbito de suas Administrações Públicas. Como objetivos específicos, buscou-se: levantar quais estados possuem legislação específica sobre assédio moral; verificar a aderência das normas à literatura quanto à classificação de assédio; levantar em quais legislações estaduais há previsão de sistema específico de denúncia, apuração e punição dessa prática; e em quais estados é previsto sistema de prevenção e apoio às vítimas de assédio moral.

O trabalho ora apresentado revela-se como uma importante contribuição ao cenário acadêmico uma vez que, conforme buscas no banco de dados da Scientific Periodicals Electronic Library não se identificou publicações visando comparar as legislações dos estados federados brasileiros sobre o assédio no trabalho.

A compreensão da sistematização das normas estaduais afetas à matéria, tal como se propõe, irá revelar a forma como os Estados estão buscando – no âmbito normativo – lidar com

as práticas de assédio. De tal sorte, este estudo poderá vir a servir como um subsídio para gestores públicos aprimorem suas políticas de prevenção e coibição.

## 2. Assédio moral no trabalho

A partir dos anos 1990, a pauta do assédio moral no trabalho entrou de vez como objeto de estudo e interesse por parte dos pesquisadores da área da Administração. De acordo com Freitas (2001), é neste momento que ele passou a ser visto como elemento destrutivo do ambiente de trabalho, haja vista a queda de produtividade e o absenteísmo provocados pelos danos psicológicos. A humilhação dentro do trabalho é algo que existe desde sempre, aparecendo de diferentes maneiras conforme o contexto, desde que haja um superior hierárquico que detém poder sobre seu subordinado (Heloani, 2004).

O acirramento da competitividade pode ter um efeito de potencializar o assédio moral, de modo que “a administração por stress permite a naturalização de caminhos reprováveis, que servem de via de acesso para dar vazão à falta de escrúpulos de profissionais perversos, que retiram prazer de atos aviltantes e tirânicos” (Freitas, 2001, p. 18). Outros pesquisadores salientam que os sistemas de poder e as estruturas dos processos existentes nas organizações, transcendentemente ao âmbito individual ou interpessoal, também constituem aspecto crucial na amplificação dos abusos (Harrington, Warren, & Rayner, 2015). Os conflitos existentes na sociedade em geral marcados pelas polarizações e desigualdades também se manifestam como assédio dentro do ambiente de trabalho (Soylu & Sheehy-Skeffington, 2015). Freitas (2007) assevera que o assédio moral é uma questão organizacional em que as organizações acabam por permitir a ocorrência desse tipo de violência por não estipularem limites em regras ou instancias de punição, ainda que não consista, portanto, em algo deliberado de seus dirigentes.

Todavia, sua conceituação e caracterização é trabalho complexo, que denota atenção. Para Nunes e Tolfo (2015), há um conjunto de características que definem o assédio moral no trabalho, quais sejam: a intencionalidade, cuja forma pode ser consciente ou inconsciente, de modo que a inconsciência do ato não o torna menos violento ou danoso à vítima; a direcionalidade, que é a um indivíduo ou grupo específico; a frequência, de modo que o assédio moral é ato frequente e repetitivo que ocorre durante meses e anos; o desequilíbrio de poder, situações em que a capacidade de ataque e defesa de cada um é desigual, não remetendo necessariamente a poder hierárquico; e o caráter processual, haja vista que o assédio moral evolui gradativamente, passando de situações mais escamoteadas para ataques mais visíveis e violentos.

O assédio moral no trabalho, portanto, pode ser definido como uma modalidade de agressão psicológica que se apresenta por meio de repetida exposição do indivíduo a situações humilhantes e de desqualificação no ambiente de trabalho, de forma a atacar tanto sua integridade profissional quanto pessoal (Freitas, 2001; Heloani, 2004; Vasconcelos, 2015).

Suas origens decorrem da posição hierárquica dos agressores em relação ao agredido (Nunes & Tolfo, 2015), podendo, conforme Gonçalves (2009), se inserir em inúmeras classificações, tais como assédio moral vertical, horizontal, misto, específico, genérico ou social.

Há também o assédio moral compreendido como grupal, que é aquele relacionado à identidade de grupo que os empregados levam para dentro da organização, bem como os conflitos existentes na sociedade em geral, podendo acarretar em comportamentos de assédio moral, como ridicularizações, destratamentos e isolamentos (Soylu & Sheehy-Skeffington, 2015). Nesse sentido, pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados, como é o caso das mulheres, dos negros, das pessoas com deficiências e dos homossexuais, estariam mais suscetíveis à sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral provoca impactos: no âmbito individual, provocando desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do assediado; no âmbito organizacional, com ampliação de afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, absenteísmos, *turnover*, queda na produtividade, custas judiciais, bem como impactos em sua imagem; e no âmbito social, com aumento dos custos em saúde e previdência, aumento de suicídios, desestruturações familiares, perda de investimentos e de produtividade do indivíduo assediado (Freitas, 2007; Lucas & Romano, 2015). Ele pode gerar vários sintomas físicos, como fadiga e distúrbio do sono, sintomas psíquicos, como dificuldades de concentração e lapsos de memória, e sintomas comportamentais, como irritabilidade e perda de interesse pelo trabalho (Vasconcelos, 2015).

O tipo de assédio moral no trabalho pode ser classificado, de modo progressivo em sua visibilidade, como: deterioração proposital das condições de trabalho, em que são praticados atos para que o alvo pareça ser incompetente, em geral proveniente de superiores; isolamento e recusa de comunicação, em que ocorrem ações de recusa da comunicação e de exclusão dos eventos sociais, ocorrendo tanto por superiores quanto por pares; atentado contra a dignidade, em que são desferidos atos de desprezo, de desqualificação ou chacotas, geralmente desferidas por pares; e violência verbal, física ou sexual, em que os atos de violência se apresentam como ameaças, violência física e assédio sexual, podendo extrapolar o ambiente de trabalho (Nunes & Tolfo, 2015).

Para o combate do assédio moral, as organizações devem reconhecer a possibilidade de ocorrência do fato e atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções (Freitas, 2007). O empregador deve zelar por um trabalho saudável, sendo o assédio moral uma clara violação ao contrato de relação de trabalho (Vasconcelos, 2015).

Por fim, ao analisar as denúncias de assédio moral de acordo com a perspectiva dos profissionais de recursos humanos, Harrington, Warren e Rayner (2015) detectaram dificuldades desse grupo em decidir entre a palavra do acusador e acusado, bem como uma pressão da gestão por resolução rápida do conflito minimizando danos à organização.

### 3. O sistema jurídico brasileiro

A Constituição da República consagra em seu art. 1º, inciso III, “a dignidade da pessoa humana” como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, destacando-se ainda que nos termos do art. 5º, são direitos fundamentais de todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurado o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação.

A matéria, dada sua especificidade, é muito bem trabalhada no campo do Direito do Trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas, por exemplo, estabelece hipóteses de rompimento unilateral de contrato de trabalho diante das ocorrências de falhas graves por uma das partes, sendo certo que, como o assédio moral se constitui numa falta nos termos da jurisprudência trabalhista, o prejudicado pode pleitear a rescisão do contrato de trabalho.

Noutro giro, analisando a norma decorrente do art. 186 e seguintes do Código Civil Brasileiro, é possível extrair, do âmbito civil, a natureza ilícita da prática de assédio, seja ela decorrente de um ato comissivo ou omissivo, de negligência ou de imperícia, eis que seria ela responsável – tal como exposto no capítulo anterior – por causar danos ao assediado, ainda que exclusivamente moral.

Todavia, a despeito da existência de normas proibitivas, é possível inferir, a partir da análise das legislações estaduais e da doutrina, que diversos são os desafios para a formulação de normas específicas que sejam capazes de coibir a prática do assédio. Isso porque, além de tal prática estar circunstanciada por um elevado grau de subjetividade e dúvida (Harrington, Warren e Rayner, 2015), a sua prova é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante “age às portas fechadas” (DALLEGRAVE, 2013, p. 24)

Por essa razão, sugere-se que as medidas legislativas devem buscar compreender o maior número de hipóteses, bem como impor medidas que possam efetivamente coibir a conduta bem com amparar as vítimas. Mas seria essa a realidade das legislações brasileiras?

### **3. Metodologia**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, sendo o estudo de caráter descritivo, visto que pretende-se descrever o fenômeno da formação de legislações pelas Assembleias Legislativas estaduais acerca do assédio moral (Yin, 2005). A elaboração deste trabalho será subsidiada pela investigação jurídico-comparativa das normas que versam sobre a conduta de assédio no trabalho no âmbito das Administrações Públicas Estaduais. Gustin e Dias (2006) propõem duas grandes vertentes teórico-metodológicas aplicáveis à pesquisa jurídica: (i) a vertente jurídico-dogmática, que “considera o Direito com autossuficiência metodológica e trabalha com elementos internos do sistema jurídico”, (ii) a jurídico-sociológica ou empírica, “que se propõe a compreender o fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo”, analisando o direito como variável da sociedade. A pesquisa ora proposta insere-se em maior medida na vertente jurídico-dogmática, valendo-se de investigações dos tipos jurídico-comparativo e jurídico-compreensivo. A partir destes métodos, foi possível prestar à análise das normas que versam sobre a conduta de assédio no trabalho no âmbito das Administrações Públicas Estaduais, comparando-as e compreendendo seus comandos normativos.

O método adotado para o presente estudo foi a análise documental, pois se trata da análise de documentos, quais sejam, as leis estaduais, que ainda não receberam tratamento analítico, tendo em vista os objetivos supramencionados (Gil, 2002). De acordo com Yin (2005), a análise de documentos tem como pontos fortes o fato de ser estável, exata e de ampla cobertura.

Quanto à estratégia de análise dos dados, foi adotada a análise de conteúdo, que consiste em uma técnica de análise de textos objetivada para produção de inferências, a partir da frequência da ocorrência de categorias delineadas (Bauer, 2003). Nesse sentido, foram elaborados, para cada um dos objetivos, categorias de análise para produção de inferências. Para o objetivo de levantar os Estados possuem legislação específica sobre assédio moral, tais entes federados foram divididos conforme os dispositivos encontrados nos sites das respectivas Assembleias Legislativas, sendo divididos em Estados com legislação não encontrada; com dispositivos genéricos em outras legislações; ou que possuem legislação específica, ordenados conforme evolução temporal.

Quanto à aderência dos tipos de assédio, foram levantados, nos Estados que possuem legislação específica, elementos que possibilitassem a identificação das seguintes categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal e física; assédio sexual; e previsão especial para pessoas de grupos historicamente discriminados (pessoas com deficiência, negros, gays, mulheres, dentre outros). A referência teórica de análise foi a elaborada por Nunes e Tolfó (2015), tendo sido dividida a violência verbal e física do assédio sexual e acrescida a violência contra grupos discriminados, conforme Soyly & Sheehy-Skeffington (2015).

Quanto à previsão de sistema específico de denúncia, apuração e punição dessa prática, estas foram divididas em: meio especial para denúncia; e procedimento para apuração e sanções administrativas. Por fim, sistema de prevenção e apoio às vítimas de assédio moral, estas foram divididas em: previsão de apoio às vítimas para recuperação; e previsão de instrumentos de prevenção.

### **4. Análise de resultados**

Tem em vista o elevado número de normas a serem analisadas para responder o problema exposto, buscou-se, como recorte metodológico, avaliar, em um primeiro momento, as normas estaduais que visam coibir e punir a prática do assédio no âmbito das Administrações Públicas Estaduais. Nesse sentido, não foram encontradas legislações específicas ou genéricas nos seguintes Estados: Acre, Alagoas, Espírito Santo, Maranhão, Pará, Paraná, Piauí, Rio Grande do Norte, Santa Catarina e Sergipe.

Já nos Estados da Bahia, Mato Grosso, Roraima e Tocantins, foram identificadas legislações genéricas, que tratam o tema em dispositivos genéricos em legislações amplas, como no Mato Grosso que na Lei Complementar 4, de 1990, define que será punível administrativamente servidor que “assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público”.

Já no caso das legislações específicas, foram levantados os seguintes dispositivos, conforme Tabela 1:

Tabela 1

Estado	Legislação	Ano	Estado	Legislação	Ano
AP	Lei nº 1818	2014	PB	Lei Complementar nº 127	2015
AM	Lei Promulgada nº 121	2012	PE	Lei 13.314	2007
CE	Lei nº 15036	2011	RJ	Lei nº 3921	2002
DF	Lei nº 2949	2002	RS	Lei nº 12561	2006
GO	Lei nº 18456	2014	RO	Lei nº 1860	2008
MS	Lei nº 2310	2001/2013	SP	Lei nº 12250	2006
MG	Lei Complementar nº 116	2011			

Fonte: elaboração própria

Nota-se que mais da metade das leis são datadas a partir de 2011, com destaque para a alteração integral em 2013 da Lei Estadual do Mato Grosso do Sul nº 2.310, de 2001.

Superado esta etapa, passa-se a tratar dos tipos de assédio abrangidos, iniciando pela categoria deterioração proposital das condições de trabalho, que só não foi previsto no Rio Grande do Sul, que não colocou em sua legislação as hipóteses de assédio moral. Nesse sentido, em todas as legislações foram identificados dispositivos como “atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento” (Amapá, 2014) e “designar funções triviais de modo sistemático a servidor ocupante de cargo técnico, analista, especialista ou aqueles para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimentos específicos” (Amazonas, 2012), tendo como destoante a legislação da Paraíba (2015) que previu a indução ao erro ou contagem das vezes que o servidor vai ao banheiro.

Já com relação à categoria isolamento e recusa de comunicação, além do Rio Grande do Sul, não foram identificados dispositivos nas leis do Distrito Federal e de Pernambuco. Nesse sentido, dispositivos como “desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios” (Ceará, 2011) e “privação de informações ou treinamentos que sejam necessários ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional” (Goiás, 2014) são observados de forma idêntica em sua substância nos demais estados.

Com relação à categoria atentado contra a dignidade, apenas os estados de Pernambuco e do Rio Grande do Sul não possuem dispositivos aderentes. Assim, dispositivos com conteúdo próximo ao do Rio de Janeiro (2002), que prevê como hipótese “divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor” são observados em todos os estados, tendo de modo não tão frequente aparecido dispositivos que preveem “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou



atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior” (Minas Gerais, 2011).

No caso da categoria violência verbal e física, há previsões apenas nos estados Amazonas, Goiás, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rondônia e São Paulo, sendo em geral apresentada de forma genérica, com dispositivos que dispõem algo semelhante a Pernambuco (2007) “submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional”, destoando o texto da Paraíba que previu o em dois dispositivos o a prática e a ameaça de “violência verbal, física ou sexual”. Nesse sentido, só o estado da Paraíba coloca o assédio sexual como hipótese de assédio moral, sendo o único representante desta categoria.

Por fim, no caso de dispositivos voltados para grupos historicamente discriminados, há dispositivos específicos no Amapá, Goiás e Minas Gerais, com comandos normativos voltados tanto para as pessoas com deficiências como no caso da “preterição do agente público, em quaisquer escolhas, em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica” (Goiás, 2014).

Observa-se que, em geral, as legislações mais recentes possuem uma maior aderência com relação à teoria que as mais antigas. Tal afirmação, tal como ora se sugere, pode encontrar respaldo no notório fato de que a matéria vem sendo cada vez mais debatida pelos pesquisados, o que torna mais qualificado o conteúdo da norma em elaboração.

Passa-se, agora, à análise do sistema de denúncia, apuração e punição do assédio moral. Na categoria meio especial para denúncia, o único Estado a prever por meio de lei uma metodologia diversa do processo administrativo convencional foi o do Ceará, que previu a instituição e competência para recebimento de denúncias da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, que estaria presente em todos os órgãos da Administração estadual. Em geral, os demais Estados preveem a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, a ser processado por uma Comissão Disciplinar Comum, pela autoridade competente e punição com multa, repreensão, suspensão e demissão.

Quanto à previsão de apoio às vítimas, foram identificados dispositivos nas legislações dos Estados do Amapá, Goiás, Minas Gerais e Ceará, prevendo o acompanhamento psicológico dos sujeitos passivos e ativos do caso de assédio, e no caso do Ceará a “assistência médica, psicológica e social gratuita aos servidores públicos que apresentarem transtornos físicos e mentais decorrentes de assédio moral”.

Por fim, quanto à previsão de instrumentos de prevenção, estes só não são previstos na legislação do Distrito Federal, sendo previstas medidas necessárias para prevenir o assédio moral, de forma genérica, como nos casos dos estados do Amazonas, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Rondônia, e em outros casos detalhando as medidas como promoção de cursos de formação e treinamento, cartilhas, debates e palestras, ou mesmo a semana dedicada ao tema, como nos casos do Amapá, Goiás e Paraíba, tendo sido criado um Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral composto de uma Comissão Central e de comissões setoriais no caso do Estado do Ceará.

## 5. Considerações finais

Observa-se que as legislações afetas à prática do assédio no trabalho em âmbito estadual evoluirão consideravelmente nesta década, tendo mais que dobrado o número de leis específicas sobre a matéria. Todavia, o fato de quase a metade dos Estados brasileiros ainda não possuírem legislação específica contra o assédio moral demonstra que ainda há muito a avançar.

Sobre as definições do que é assédio moral, observa-se que no caso das categorias deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação e atentado contra a dignidade, há uma maior compreensão pelos Estados Federados, conquanto as categorias violência verbal e física, assédio sexual e previsão especial para pessoas de grupos

historicamente discriminados ainda são pouco abrangidas por suas normas. Uma hipótese para essa não classificação, em geral, dos três últimos casos, que poderia ser investigada por trabalhos futuros, é que, por tais fatos poderem ser classificados como crimes, os legisladores tenham optado por não as incluírem, apesar da punição administrativa não se confundir com a penal.

No caso do sistema de denúncia, apuração e punição do assédio moral, destaca-se a legislação do Ceará na temática, podendo ser estudada comparativamente para verificar se o estabelecimento de Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral gera reações diversas das encontradas em outros Estados. No caso dos instrumentos de prevenção e apoio às vítimas, observa-se um foco maior na prevenção, de tal sorte que apenas quatro Estados preveem o acompanhamento das vítimas.

Por fim, a principal lacuna deste trabalho que pode ser investigado por pesquisas futuras é a efetividade das leis por meio da comparação entre Estados que possuem e que não possuem leis específicas em seu ordenamento jurídico sobre a matéria.

## 6. Referências

- BAUER, M. W. (2003). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: Pesquisa qualitativa com som, imagem e texto. 2ª ed. Vozes, Petrópolis, pp. 189-221
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. In. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná v.2 – n.16 Março 2013. ISSN 2238-6114.
- Freitas, M. E.(2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, 41(2), 8-19.
- Freitas, M. E.(2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. RAE-eletrônica, 6(1), 1-7.
- GIL, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas.
- Gonçalves, W. J.(2009). Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais. Desafio: Revista de Economia e Administração (continua como Desafio Online), 10(22), 67-82.
- GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa, DIAS, Maria Tereza Fonseca. *Repensando a pesquisa jurídica*. Belo Horizonte: Del Rey, 2006
- Harrington, S., Warren, S., & Rayner, C. (2015). Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence. *Organization*, 22 (3) , pp. 368-389.
- Heloani, R.(2004). Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. RAE-eletrônica, 3(1), 1-8.
- Lei 13.314, de 15 de outubro de 2007. (2007, 15 outubro). Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas. Diário Oficial do Estado, Recife.
- Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011. (2011, 11 janeiro). Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Diário Oficial do Estado, Belo Horizonte.
- Lei Complementar nº 127, de 20 de janeiro de 2015. (2015, 20 janeiro). Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, João Pessoa.
- Lei nº 121, de 28 de setembro de 2012. (2012, 28 setembro). Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo



ou Judiciário do Estado do Amazonas, e concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público inclusive, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Manaus.

Lei nº 12250, de 09 de fevereiro de 2006. (2006, 09 fevereiro). Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas Diário Oficial do Estado, São Paulo.

Lei nº 12561, de 12 de julho de 2006. (2006, 12 julho). Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Diário Oficial do Estado, Porto Alegre.

Lei nº 15036, de 18 de novembro de 2011. (2011, 18 novembro) Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Fortaleza.

Lei nº 1818, de 22 de abril de 2014. (2014, 22 setembro). Dispõe sobre a prevenção e a punição ao assédio moral na Administração Pública do Estado do Amapá. Diário Oficial do Estado, Macapá.

Lei nº 18456, de 30 de abril de 2014. (2014, 30 abril). Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Goiânia.

Lei nº 1860, de 10 de janeiro de 2008. (2008, 10 janeiro). Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Porto Velho.

Lei nº 2310, de 9 de outubro de 2001. (2001, 9 outubro). Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Campo Grande.

Lei nº 2949, de 19 de abril de 2002 (2002, 19 abril). Determina sanções à prática de assédio moral. Diário Oficial do Estado, Brasília.

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. (2002, 23 agosto). Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Rio de Janeiro.

Lucas, M. G., & Romano, R. (2015). Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 5(3), 392-401.

Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-36.

Souza, E. M., & Costa, A. M. (2013). Usos e significados do conhecimento histórico em estudos organizacionais: uma (re)leitura do taylorismo sob a perspectiva do poder disciplinar. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 1-15.

Soylu, S., & Sheehy-Skeffington, J. (2015). Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work. *Human Relations* 68(7): 1099–1129.

Vasconcelos, Y. L.(2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 821-851.

YIN, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman.