



# Assédio Moral na Administração Pública

---

Rafael Ramos

Especialista em Direito do Estado (UFRGS)

Mestre em direito (PUCRS)

Procurador-Chefe da Procuradoria de Pessoal Estatutário e

Coordenador do Centro de Estudos da PGM

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a **dignidade da pessoa humana**;

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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Segundo Hely Lopes Meirelles, “**Poder hierárquico** é o de que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, ordenar e rever a atuação de seus agentes estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores de seu quadro de pessoal”.

**Poder disciplinar** é a prerrogativa de “punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da Administração”.

# O QUE É ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

(Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho)

- **Assédio moral vertical** (descendente): aquele que vem do alto, cujo agente assediador pode ocupar os mais variados graus na hierarquia com relação à vítima assediada, ou seja, desde agentes públicos com relação hierárquica direta até aqueles situados mais distantes.
- **Assédio moral vertical ascendente**: espécie incomum no contexto das relações hierárquicas, ocorre quando o agente hierarquicamente superior é assediado por agente subordinado, admitindo, inclusive, a prática por mais de um dos subordinados.

- **Assédio moral horizontal:** delimitado pela ocorrência de ações assediadoras entre colegas do mesmo nível hierárquico no campo da Administração Pública, cujas razões são diversas: disputas de cargos, funções e até promoções.
- **Assédio moral organizacional:** não existe a figura do assediador. A violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais que são abusivas e inadequadas (excesso de preocupação com produtivas).

- Ações de perseguição
- Ofensas verbais no trabalho
- Humilhação em público
- Ameaças genéricas
- Esvaziamento das funções laborais

# O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO MUNICIPAL?

- Art. 197, LC 133/1985, XXV - **expor funcionários subordinados a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas, prolongadas e repetitivas no exercício de suas atribuições**, durante a jornada de trabalho, implicando danos à evolução na carreira profissional, à eficiência do serviço ou ao ambiente de trabalho. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 498/2003)
- XXVI - **praticar assédio moral** contra seus subordinados, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade desses ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes para esses, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 735/2014)



# O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO MUNICIPAL?



Art. 197, LC 133/1985

§ 4º Para o fim do disposto no inc. XXVI do caput deste artigo, **considera-se assédio moral qualquer ação, gesto ou palavra** que atinja, pela sua repetição, a autoestima e a segurança do funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à sua evolução profissional ou à sua integridade física, emocional ou funcional, como, por exemplo:

I - marcar tarefas com prazos exíguos;

II - cometer a funcionário atribuições de menor complexidade do que as estabelecidas para seu cargo;

III - tomar para si o crédito de ideias de outros;

# O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO MUNICIPAL?



- IV - ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- V - sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- VI - espalhar rumores maliciosos;
- VII - criticar com persistência;
- VIII - segregar fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre;
- IX - subestimar esforços.

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

XXIV - assediar outrem, com a **finalidade de obter vantagem sexual**, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 450/2000)

# ASSÉDIO SEXUAL

- Finalidade de obter vantagem sexual;
- Não exige repetição;
- Pode ser praticado contra terceiro (não servidor). Exemplo: um enfermeiro do HPS que assedia sexualmente uma paciente.

## PROCEDIMENTO:

§ 3º Consultado o órgão de recursos humanos, **é facultado ao funcionário vítima de assédio sexual ou de assédio moral a mudança de local de trabalho**, sem prejuízo de sua retribuição pecuniária, até a conclusão do respectivo processo disciplinar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 735/2014)

- Em alguns casos, é recomendada a mudança do local de trabalho do suposto assediador.

# DEVERES DOS SERVIDORES:

Art. 196 São deveres do funcionário:

VIII - representar ou comunicar a seu chefe imediato irregularidades de que tiver conhecimento no órgão em que servir;

IX - respeitar seus superiores hierárquicos e acatar suas ordens, exceto quando manifestamente ilegais;

Parágrafo Único. Será considerado como coautor o superior hierárquico que, recebendo denúncia ou representação a respeito de irregularidades no serviço ou de falta cometida por funcionário, seu subordinado, deixar de tomar as providências necessárias a sua apuração.

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



**Não há ilegalidade na dispensa do autor da função gratificada que ocupava, pois exercia função pública de confiança, de livre nomeação e exoneração, nos termos do artigo 37, inciso II, da CF. 6. A parte autora não logrou comprovar o alegado assédio moral, ônus que lhe incumbia, a teor do art. 373, I, do CPC. Não verificada qualquer violação a direito de personalidade do autor. APELO DESPROVIDO.(Apelação Cível, Nº 70078550639, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Leonel Pires Ohlweiler, Julgado em: 26-09-2019)**

**Quanto à supressão da função gratificada, a destituição do cargo insere-se no âmbito discricionário do administrador, efetivado segundo critérios de conveniência e oportunidade, haja vista que de natureza precária e condicionada ao exercício da função, não configurando a cessação de seu pagamento afronta ao Princípio da Irredutibilidade de Vencimentos. 5. Danos morais fundamentados em assédio moral que, de igual modo, não se verificam. 5. Sentença de improcedência que se mantém. RECURSO INOMINADO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.(Recurso Cível, Nº 71004981551, Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Thais Coutinho de Oliveira, Julgado em: 25-02-2016)**

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO. HOSPITAL DE PRONTO SOCORRO DE PORTO ALEGRE - HPS. AGRAVO RETIDO. INDEFERIMENTO DE PROVA EMPRESTADA, QUE NÃO DIZ RESPEITO À CAUSA, E OITIVA DE INFORMANTE, APÓS PRESTADOS DEPOIMENTOS DE 12 TESTEMUNHAS, NÃO CONFIGURAM CERCEAMENTO DE DEFESA. ART. 130 DO CPC. LOTAÇÃO. **AUSÊNCIA DE PRERROGATIVA DE INAMOVIBILIDADE. COMPROVADA SATISFATORIAMENTE A DIFICULDADE DE RELACIONAMENTO DA SERVIDORA, COLOCADA À DISPOSIÇÃO, OBSERVADO O DEVIDO PROCESSO LEGAL. PODER DISCRICIONÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO EXERCIDO DENTRO DOS LIMITES DA LEGALIDADE. NÃO CABE AO PODER JUDICIÁRIO ANALISAR O MÉRITO DO ATO ADMINISTRATIVO. NÃO COMPROVADO O ALEGADO ASSÉDIO MORAL, NÃO DEMONSTRADO O DANO MORAL. NEGADO PROVIMENTO AOS RECURSOS.**(Apelação Cível, Nº 70069159713, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Alexandre Mussoi Moreira, Julgado em: 31-05-2017)



# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



RECURSO INOMINADO. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. MUNICÍPIO DE SANTA ROSA. REMOÇÃO POR NECESSIDADE DE SERVIÇO. DISCRICIONARIEDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **JUÍZO DE CONVENIÊNCIA E OPORTUNIDADE. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO.** (...) 3. Destaca-se que, em regra, os servidores públicos, não possuem a garantia da inamovibilidade, logo, a Administração Pública pode removê-los ou transferi-los, com base nos **critérios de oportunidade e conveniência da administração.** 4. Dano moral não configurado na espécie. No caso em exame, os fatos trazidos não se constituem assédio moral ou evento causador de mal reparável por meio de indenização por danos morais, ante a ausência de qualquer dos pressupostos da responsabilidade civil. 5. Sentença mantida pelos próprios fundamentos, nos termos do artigo 46, última parte, da Lei Federal 9.099/95. RECURSO INOMINADO DESPROVIDO (Recurso Cível, Nº 71006146104, Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Niwton Carpes da Silva, Julgado em: 20-10-2016)

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) servidor(a), dentro dos limites do poder hierárquico e da dignidade da pessoa.

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.** Disponível em:

<file:///C:/Users/55519/OneDrive/Documentos/Cartilha%20ass%C3%A9dio%20moral.pdf>. Acesso em 07/09/2021.

Ohlweiler, Leonel Pires. **Assédio moral na administração pública: dominação, violência simbólica e poder** / Leonel Pires Ohlweiler. – Dados eletrônicos. – Canoas, RS : Ed. Unilasalle, 2021. Disponível em: [file:///C:/Users/55519/Downloads/8758-27822-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/55519/Downloads/8758-27822-2-PB%20(1).pdf). Acesso em: 07/09/2021.



**MUITO OBRIGADO!**