

Assédio Moral no Trabalho

Serviço Público Municipal de Porto Alegre

Marí Rosa Agazzi

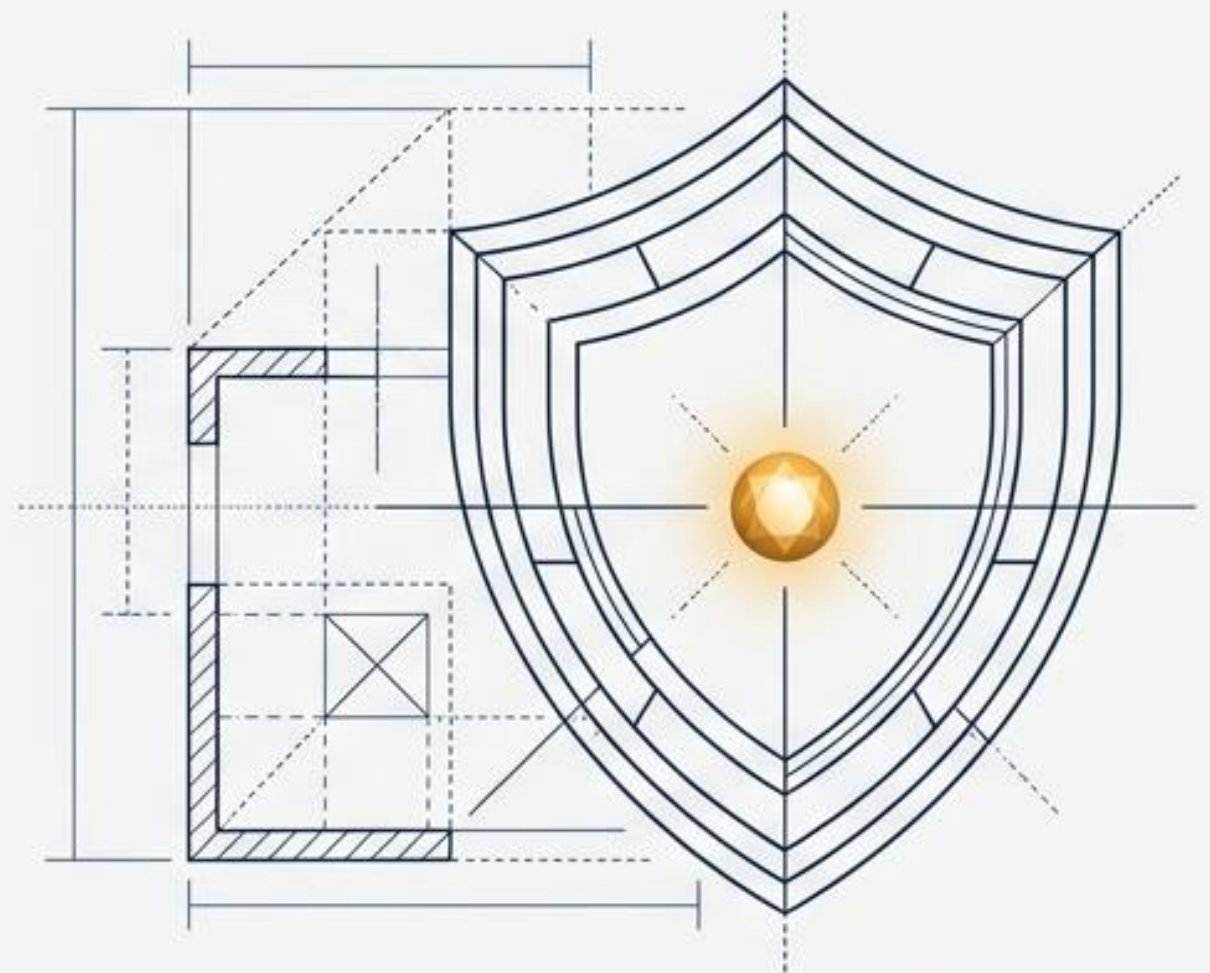
Advogada

magazzi@paeseferreira.com.br



Assédio Moral no Serviço Público: Guia Normativo e Prático

- **[Público-Alvo]:** Funcionários e Gestores do Município de Porto Alegre
- **[Enquadramento Legal]:** Lei Complementar Municipal nº 133/1985 & CF/88
- **[Tipo de Documento]:** Playbook Institucional



A estrutura do serviço público cria vulnerabilidades organizacionais únicas



O escudo legal: A fundação protetiva do funcionário público

A Matriz Constitucional (CF/88)

- Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III)
- Moralidade e Eficiência Administrativa (Art. 37, caput)
- Ambiente Laboral Seguro (Art. 39, § 3º c/c Art. 7º, XXII)

O Estatuto Municipal (LCM nº 133/1985)

Artigo 197 ergue uma barreira disciplinar rígida. É expressamente vedado:



Valer-se do cargo para proveito pessoal em detrimento da dignidade da função.



Coagir subordinados por interesses alheios ao serviço público.

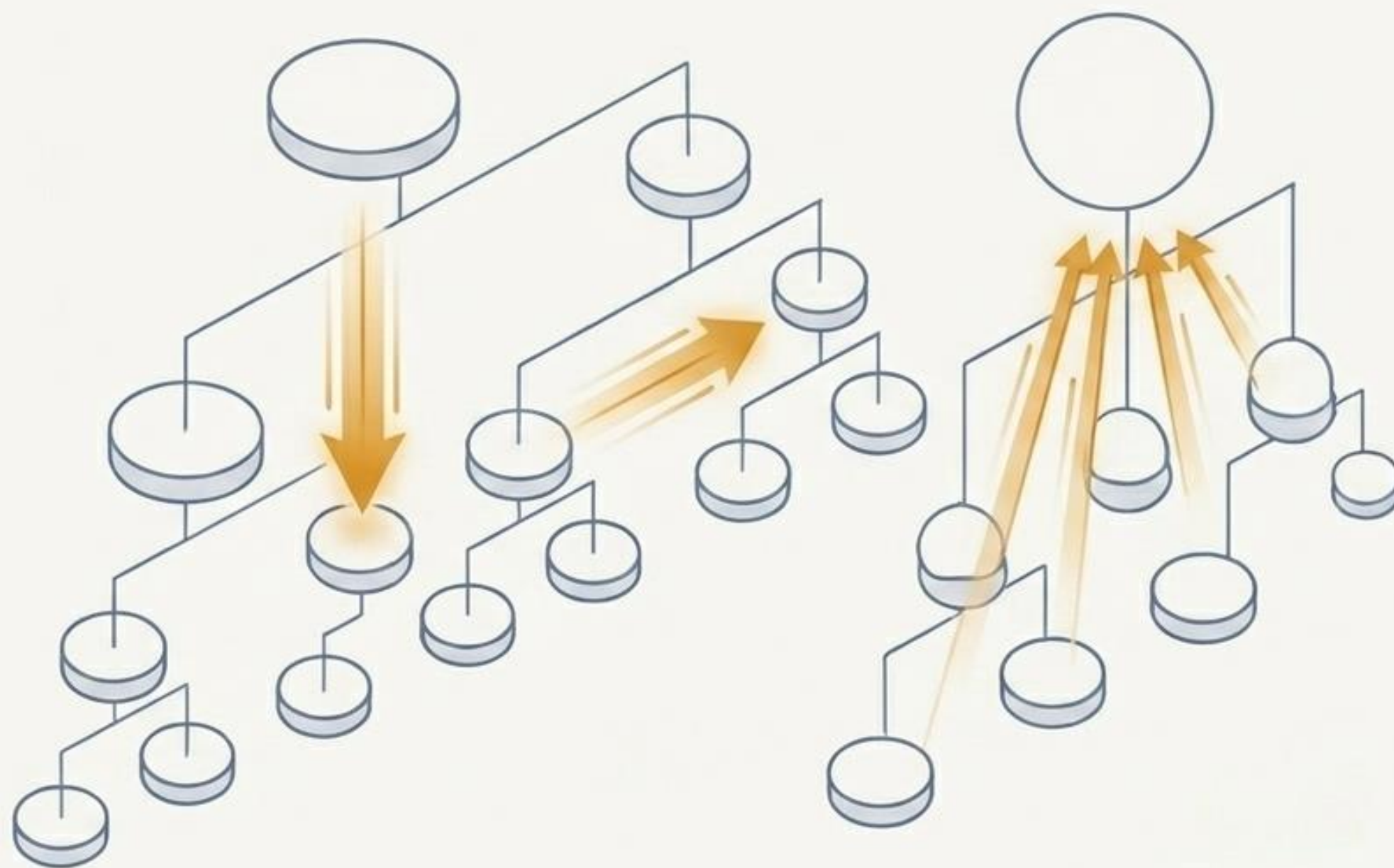


Promover manifestações de desprezo no recinto da repartição.

Os 4 pilares indispensáveis para a caracterização do assédio moral



A violência psicológica manifesta-se em três direções hierárquicas



Vertical Descendente

A vertente mais comum. O superior hierárquico abusa da sua autoridade para oprimir o subordinado.

Horizontal

Entre funcionários do mesmo nível. Motivado por competitividade desmedida, preconceito ou exclusão deliberada de um colega.

Vertical Ascendente

Menos comum, mas igualmente punível. Um grupo de subordinados une-se para boicotar, desrespeitar ou inviabilizar a gestão de uma chefia legítima.

Taxonomia do Assédio: Identificando a natureza da patologia



Assédio Moral

Motivador: Perseguição interpessoal ou isolamento.

Método: Violência psicológica continuada e direcionada a um indivíduo.



Assédio Institucional

Motivador: Aumento de produtividade a qualquer custo.

Método: Pressão e constrangimento sistémico tolerados ou estimulados como política de gestão.



Assédio Eleitoral

Motivador: Direcionamento político ou partidário.

Método: Coação, intimidação ou ameaça de punições para forçar apoio a candidatos (fere a impessoalidade administrativa).



Assédio Sexual

Motivador: Obtenção de vantagem de natureza sexual.

Método: Convites impertinentes, contactos físicos forçados ou exigência de favores como condição para manutenção do cargo.

Matriz de Diagnóstico: Separando a gestão rigorosa do abuso de poder

| Gestão Legítima | A linha divisória reside na finalidade do ato: interesse público vs. perseguição pessoal. | Assédio Moral |
|---|---|--|
| ✓ Cobrança firme pelo cumprimento de metas institucionais e prazos razoáveis. | | ⚠ Estipulação de metas sabidamente inexequíveis com prazos impossíveis. |
| ✓ Exigência do cumprimento integral da jornada de trabalho e assiduidade. | | ⚠ Rigor excessivo e fiscalização vexatória de aspectos quotidianos (ex: controlo do uso das instalações sanitárias). |
| ✓ Realocação de funcionários justificada pela estrita necessidade do serviço. | | ⚠ Transferências compulsórias usadas como castigo oculto (desvio de poder). |
| ✓ Avaliação periódica de desempenho pautada em critérios objetivos. | | ⚠ Esvaziamento de funções, deixando o funcionário em ociosidade forçada. |

A anatomia do abuso: Condutas expressamente reconhecidas pela jurisprudência

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal de Justiça do RS (TJRS) censuram severamente as seguintes práticas:



O kit de provas: Materializando o histórico de hostilidades



Documentos Institucionais

- E-mails corporativos com tom desrespeitoso.
- Memorandos de transferências sem justificação técnica.
- Avaliações de desempenho subitamente rebaixadas.



Registos Digitais

- Capturas de ecrã (WhatsApp) com cobranças fora de horas ou termos pejorativos.
- Ordens manifestamente contraditórias por escrito.



Prova Testemunhal

- Depoimentos de colegas. (O sistema garante proteção contra represálias no curso da apuração disciplinar).



Documentação Clínica

- Prontuários e relatórios de saúde ocupacional ou privados.
- Laudos atestando ansiedade ou stress, essenciais para comprovar o nexu causal.

A licitude da gravação clandestina para autodefesa



Em ambientes onde o **abuso ocorre à porta fechada**, a **gravação clandestina** surge como um recurso vital e **lícito de defesa para o funcionário assediado**.

É pacífico na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (RE 583937 / AI 602724) o entendimento de que **não há ilicitude em gravação ambiental ou telefônica** realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro.

O funcionário está autorizado a gravar reuniões e diálogos onde ocorram agressões verbais. Constitui meio de prova perfeitamente admissível em sede de PAD ou ação judicial, desde que não haja causa legal específica de sigilo.



Plano de ação do funcionário: Uma linha segura de autodefesa



1.

Registrar

Documente todos os episódios num diário pessoal (datas, horários, locais, nome do agressor, teor das ofensas e testemunhas presentes).



1.



2.

2. Recolher

Guarde ativamente as provas (guarde e-mails em pens externas, faça capturas de ecrã de WhatsApp, efetue gravações lícitas de reuniões).

3.

Procurar Apoio

Consulte profissionais de saúde mental para relatar o desgaste e obter laudos clínicos que comprovem o nexó causal.



3.

4.

4. Denunciar

Formalize a representação, por escrito e com provas anexas, na Ouvidoria-Geral ou na Corregedoria-Geral do Município (CGM).



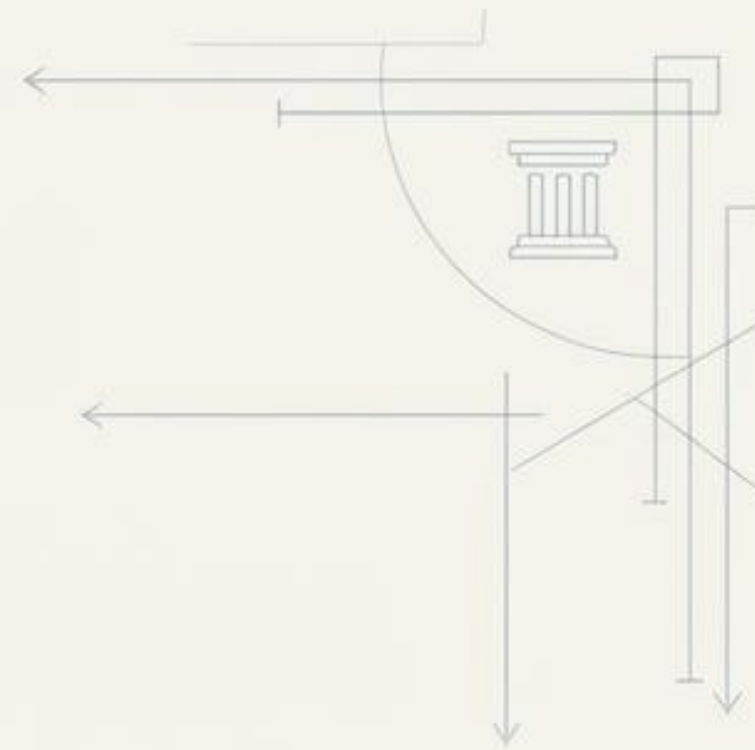
O fluxo institucional: Da denúncia à apuração disciplinar





O escudo protetor: Garantias institucionais contra a retaliação

Durante todo o curso da apuração administrativa, o Município assegura proteção integral ao denunciante e às testemunhas.



Afastamento Preventivo

Direito de solicitar o afastamento temporário do funcionário das suas funções para cessar imediatamente o contacto com o agressor.

Preservação de Direitos

Todas as medidas protetivas ocorrem sem qualquer prejuízo de remuneração ou de evolução na carreira funcional do denunciante.



Transferência de Setor

Possibilidade de imediata transferência preventiva de setor ou repartição.



Consequências e Sanções: A arquitetura da responsabilização



Responsabilidade Administrativa (LCM nº 133/1985)

As punições institucionais variam gradualmente: Advertência por escrito, Suspensão temporária, até à penalidade máxima de Demissão por quebra da dignidade da função pública.



Responsabilidade Civil (O Dever de Indenizar)

Responsabilidade objetiva do Município. Requer comprovação robusta do nexo de causalidade (jurisprudência TJRS) entre as condutas hostis e o dano extrapatrimonial sofrido pelo funcionário.



Ação de Regresso (O Custo para o Assediador)

Após o pagamento da indemnização, a Administração tem o dever legal e constitucional de processar o agressor para reaver os valores despendidos dos cofres públicos.





Prevenção Sistêmica: Erradicando a patologia organizacional

