

ANDEPS afipea ³⁵anos

ASSÉDIO

INSTITUCIONAL

O que é? Como enfrentar?



BRASÍLIA, 2020

Esta é uma publicação elaborada pela Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais em conjunto com a Associação dos Funcionários do Ipea.

ANDEPS | COLEGIADO

Ariana Frances Carvalho de Souza
Daniel Martins de Carvalho
Débora Spalding Verdi
Élcio de Souza Magalhães
Keren-Hapuque Costa Xavier Lins
Marcela Iwano
Rafael Vulpi Caliri
Rodrigo Morais Lima Delgado
Rubens Bias Pinto



andeps.org.br

 [@associacao.andeps](https://www.facebook.com/associacao.andeps)

 [@andeps.oficial](https://www.instagram.com/andeps.oficial)

AFIPEA | DIRETORIA

José Celso Pereira Cardoso Júnior Presidente
Fernando Gaiger Silveira Vice-presidente
Bernardo Figueiredo Silva Secretário-executivo
Antonio Teixeira Lima Júnior Diretor Jurídico
Cleandro Henrique Krause Diretor Sociocultural, de Comunicação, Divulgação, Estudos e Pesquisa
Lucas Benevides Dias Diretor de Promoção e Assistência Social
Marco Aurélio Costa Diretor de Esporte e Lazer
Raimundo da Rocha Diretor de Aposentados
Joana Simões de Melo Costa Presidente Regional
Pedro Carvalho de Miranda Secretário-executivo Regional do Rio de Janeiro
Marina Ribeiro Nery Costa Cezar Diretora de Filiados Regional

afipea³⁵
anos

Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea | Associação dos Funcionários do Ipea

afipeasindical.org.br

 [@afipea](https://www.facebook.com/afipea)

 [@afipea](https://www.twitter.com/afipea)

A8444 Assédio institucional: o que é? Como enfrentar? / Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, Associação dos Funcionários do Ipea. -- Brasília: Andeps; Afipea, 2020. 19p.

Inclui bibliografia.

1. Assédio Moral no Trabalho. 2. Assédio Institucional. 3. Empresa – Relações Humanas. 4. Trabalho. 5. Administração Pública. 6. Liberdade de Expressão – Restrição. 7. Ambiente de Trabalho. I. Título. II. Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais. III. Associação dos Funcionários do Ipea.

CDU 658.3

Bibliotecária: Tatiane de Oliveira Dias – CRB1/2230

Coordenação editorial

Monica Rodrigues Zabelê Comunicação

Projeto gráfico e diagramação

Gabriel Howell Zabelê Comunicação

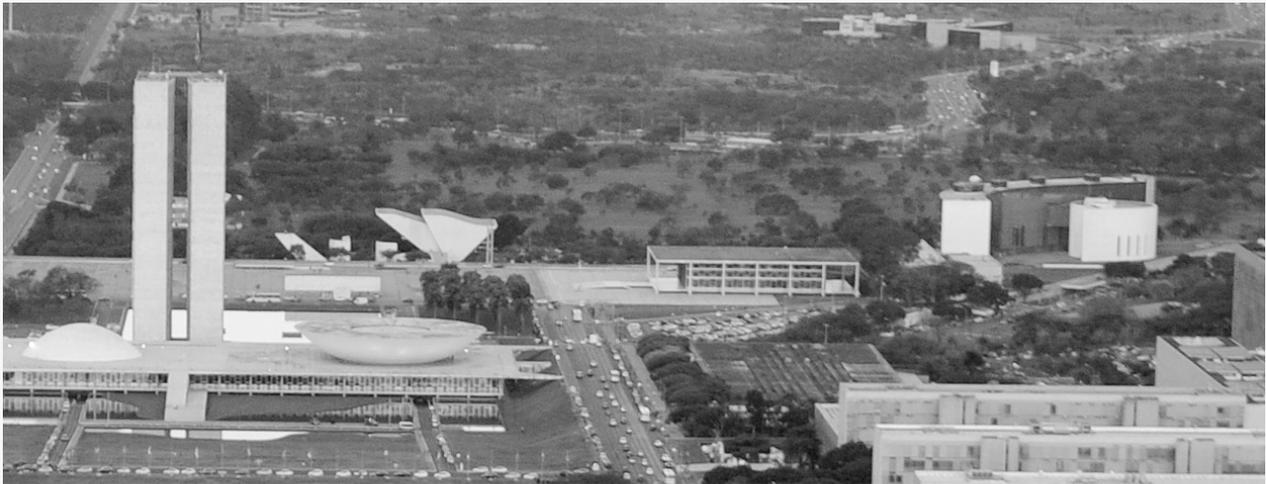
Imagens: Freepik e Wikimedia

Esta publicação foi diagramada com as fontes Open Sans, Noto Sans e Upgrade

SUMÁRIO

Apresentação	5
Por que temos que falar de assédio institucional?	6
O que é o assédio institucional?	7
Exemplos de assédio institucional	10
Como diferenciar assédio institucional dos atos da gestão?	12
Aspectos jurídicos que se aproximam do tema	13
Consequências do assédio institucional	15
Reações possíveis diante de situações de assédio institucional	16
Referências bibliográficas	17





APRESENTAÇÃO

Em tempos de crises políticas, sociais e institucionais, potencializam-se as situações de instabilidade e de atuações autoritárias, inclusive nas relações de trabalho. Somado a isso, a ocupação de cargos por pessoas sem experiência prévia na gestão de políticas públicas tem sido prática recorrente, afetando o andamento das instituições da administração pública que têm como dever a prestação de serviço de qualidade à população.

Neste cenário, têm sido comuns as mudanças injustificadas na conduta de políticas públicas que acarretam prejuízo social, o cerceamento à liberdade de expressão, as posturas de dirigentes que vão de encontro com as normas das instituições por eles geridas e a instauração de um clima organizacional autoritário, desrespeitoso e pautado pelo medo. Tais situações, mais do que casos isolados, têm se tornado corriqueiras, podendo ser entendidas como parte de uma estratégia de desmonte do Estado e têm sido identificadas como assédio institucional, tema novo para a administração pública.

Diante desse recente fenômeno, a Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais (Andeps) e a Associação dos Funcionários do Ipea (Afipea) sentiram necessidade de produzir um material sobre o tema e elaboraram essa cartilha a fim de promover o conhecimento e o debate sobre o assédio institucional. Com isso, convidam agentes e servidoras/es públicas/os a conhecer mais sobre o tema, identificar situações que porventura ocorram em seus ambientes de trabalho e realizar reflexões sobre o que pode ser feito diante de tais situações.

Andeps

Afipea



Por que temos que falar de assédio institucional?

O assédio institucional é um **tema novo**, ainda em construção, que define práticas recorrentes no âmbito das instituições públicas e que têm se tornado mais intensas e constantes.

Ações que **exemplificam esse tipo de assédio** são: mudanças injustificadas na conduta de políticas; cerceamento ao trabalho com determinados temas e à liberdade de expressão; clima organizacional autoritário, desrespeitoso e pautado no medo; posturas de dirigentes que vão de encontro com as normas das instituições por eles geridas.

As consequências **afetam negativamente a sociedade**, por meio da retirada de direitos já adquiridos e da ameaça constante à integridade dos indivíduos, a elevação dos níveis de corrupção, e um conjunto de estratégias para o desmonte do Estado.

Os **exemplos conhecidos** e vivenciados por funcionários públicos têm sido evidenciados frequentemente pela mídia, além de chegarem a associações e sindicatos.

No **aspecto jurídico**, os casos de assédio institucional podem contar, atualmente, com aproximações para dano moral, coletivo ou individual e desvio de finalidade.

Agentes e funcionárias/os públicas/os podem auxiliar no **combate ao assédio institucional** estando atentos/as ao seu meio de trabalho, percebendo e identificando os casos, registrando os mesmos no site **Assediômetro**, e buscando suas respectivas associações e sindicatos, que são os espaços coletivos de fortalecimento e defesa do serviço público, para buscar soluções aos casos.

Acesse o Assediômetro

1

2

3

4

5

6

O que é assédio institucional?

Os processos de crise da democracia e da norma institucional vigente, desde a Constituição Federal de 1988, servem como pano de fundo para as práticas de assédio institucional, portanto, convém falar sobre eles, antes mesmo de conceituar o fenômeno. Segundo Cardoso Jr. (2019, p.8), a transformação institucional recente no Brasil se caracteriza por ser, ao mesmo tempo:

“abrangente (no sentido de que envolve e afeta praticamente todas as grandes e principais áreas de atuação governamental), profunda (no sentido de que promove modificações paradigmáticas, e não apenas paramétricas, nos modos de funcionar das respectivas áreas) e veloz (no sentido de que vêm se processando em ritmo tal que setores oposicionistas e mesmo analistas especializados mal conseguem acompanhar o sentido mais geral das mudanças em curso)”.

Dessa forma, há grandes discontinuidades – verdadeiras mudanças disruptivas – nas ações de governo em relação ao que o precedia, por vezes com mudanças que contrariam normativas prévias (Silva e Cardoso Jr., 2020).

Complementando este cenário, a significativa presença de chefiados sem qualificação técnica para o exercício do cargo – seja por serem de áreas alheias às que devem gerir, seja pela falta de formação para o desempenho da gestão – aprofunda a desestabilização das próprias instituições. Em alguns órgãos, a fragilidade é ainda maior pela grande presença de trabalhadoras/es com vínculos como bolsas e consultorias, terceirizadas/os, que ficam rendidas/os às ordens momentâneas, em função da precariedade da relação contratual.

Isso tudo pode ser imensamente agravado quando se coloca no horizonte uma “reforma” administrativa (PEC 32/2020)¹ que traz entre seus principais motes a restrição da estabilidade (incluindo um obscuro período de experiência em que poderia haver uma competição entre os postulantes para a ocupação permanente das vagas); a possibilidade de contratações temporárias e sem concurso público; e a permissão para que o Presidente da República possa, por decreto, ou seja, sem participação do legislativo, extinguir ou mudar atribuições de entidades da administração pública. Inevitavelmente essas mudanças tornariam o ambiente ainda mais vulnerável à “ingerência volátil da política efêmera, que diminui a previsibilidade e confiabilidade do ambiente regulatório” (Fonacate, 2020, p.8). Aumentariam, portanto, as arbitrariedades e ações com finalidades escusas e as práticas de assédio institucional.



[1] bit.ly/2GA6CVn

Dado esse contexto se torna necessário pontuar e compreender o assédio institucional, que se caracteriza por:

“um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações acerca de determinadas organizações públicas e suas missões institucionais e funções precípua” (Afipea, 2020, s.p).

Conforme Souza Neto *et al.* (2020), o fenômeno tornou-se “uma prática intencional com objetivos claramente definidos, a saber: i) desorganizar – para reorientar pelo e para o mercado – a atuação estatal; ii) deslegitimar as políticas públicas formuladas sob a égide da CF-1988; e iii) desqualificar os próprios servidores públicos”. Em outras palavras, ainda que não seja um fenômeno totalmente novo, passou a ser usado de tal forma e intensidade, que pode ser hoje qualificado como um método de governo com vistas à diminuição ou desmonte do Estado, tal como este fora desenhado, em grande medida, a partir da Constituição Federal de 1988 (Silva e Cardoso Jr., 2020).

Usa-se o termo “institucional” aqui, no sentido daquilo que remete a uma categoria geral que transcende ao indivíduo, grupo ou organização específicos que venha, eventualmente, sofrer o assédio. Por exemplo, o alvo principal pode ser o serviço público de forma ampla, não apenas um servidor ou órgão específico, ainda que geralmente se expresse, no limite, em uma ação individual, como uma exoneração. Da perspectiva da/o praticante do assédio, este pode tanto resultar de ações individuais, geralmente de atores notórios no cenário político ou mesmo governamental, quanto decorrer de um contexto mais generalizado, em que é tolerado ou até estimulado pela própria organização.

Em outras palavras, o assédio institucional é um feixe de atos políticos e atos administrativos, comissivos ou omissivos, muitas vezes praticados com abuso de poder, desvio de finalidade ou prevaricação. Seu objetivo é o de fragilizar ou desmontar processos, políticas e organizações. Seus executores tendem a se escamotear sob o véu da discricionariedade administrativa ou da liberdade de expressão, evitando serem questionados juridicamente com a escusa da separação dos poderes.

Quando o assédio institucional abrange também características do assédio moral², já conhecido e relatado em diversos materiais³, temos uma outra categoria definida como “assédio institucional de expressão moral”, caracterizado por:

[2] O assédio moral se caracteriza pela “exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho” (TST, 2019).

[3] bit.ly/3ltC5qT
bit.ly/2GBoiQq
bit.ly/3ORPRf8
bit.ly/3dgUX9u
bit.ly/3iKZKS2

“ameaças (físicas e psicológicas), cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e perseguições, geralmente observadas entre chefes e subordinados (mas não só!) nas estruturas hierárquicas de determinadas organizações públicas (e privadas), redundando em diversas formas de adoecimento pessoal, perda de capacidade laboral e, portanto, mau desempenho profissional no âmbito das respectivas funções públicas.” (Afipea, 2020, s.p).

Diferente do assédio moral, essas atitudes citadas anteriormente, ocorrem relacionadas a um contexto de assédio sobre a instituição, trazendo uma tipologia híbrida entre o assédio institucional e o moral.

Portanto, o pano de fundo e as motivações das três categorias mudam. No assédio moral, trata-se de relações abusivas dentro do ambiente de trabalho entre colegas e/ou chefes e suas/ seus subordinadas/os, motivadas por relações pessoais. No assédio institucional, trata-se de assédio governamental sobre as instituições, áreas técnicas e trabalhadoras/es. No assédio institucional de expressão moral, o ambiente de trabalho é claramente influenciado pelo contexto do assédio institucional, e há, assim, produção de sofrimento ou prejuízos pessoais, em função do contexto institucional.



Exemplos de assédio institucional

A seguir estão listadas algumas situações, partindo de uma descrição mais generalizada dos fatos, acompanhada de casos noticiados na mídia, com link para as matérias (vide notas de rodapé). Vale ressaltar que não é intenção desta cartilha tipificar ou esgotar os casos, mas sim iniciar uma caracterização a fim de subsidiar o debate sobre o tema.

Constrangimento, público ou não, de órgãos ou setores por divulgarem resultados de suas ações, quando estes passam a não estar de acordo com a agenda política ou ideológica do governo.

Um exemplo é a exoneração do diretor do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (Inpe), Ricardo Galvão, em função do órgão ter publicado dados sobre o desmatamento que desagradaram instâncias superiores do governo⁴.

Situação semelhante ocorreu no Ministério da Saúde, em que após diversas ocasiões de explícitas discordâncias entre o Presidente da República e os gestores da pasta, notoriamente sobre a indicação de Cloroquina para tratamento da Covid-19, houve exoneração de ministros e secretários⁵.

Impedimentos totais ou parciais de publicação de materiais institucionais, produzidos em função da função precípua da organização, sem justificativa plausível.

Como exemplo pode-se mencionar o caso de impedimento de divulgação dos resultados do 3º Levantamento Nacional Domíliciar sobre o Uso de Drogas, pesquisa nacional realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto Nacional de Câncer (Inca) e a Universidade de Princeton, nos EUA, com custo de sete milhões de reais. Os resultados só foram liberados após intermediação da Advocacia Geral da União (AGU)⁶.

Impedimento, demora ou alteração no processo da definição ou nomeação de servidoras/es para cargos vagos, sem apresentação de justificativas, deixando setores sem chefias ou nomeando apenas indicações políticas, notadamente para exercer dominação ideológica e política sobre a área, por vezes, contrárias às finalidades do órgão⁷.

Exemplo notório ocorreu na indicação do presidente para a Fundação Palmares⁸, assim como em reitorias universitárias. As indicações para os cargos mais altos da Esplanada dos Ministérios são feitas diretamente pelo presidente. Porém, é conveniente que os demais cargos sejam escolhidos pela/o própria/o ministra/o e demais chefias. No entanto, em março de 2019, foi criado



[4] glo.bo/36QKlx4

[5] bit.ly/2SjzfyX

[6] bit.ly/30Qpmqx
bit.ly/36Pxlrf
bit.ly/2I9yvnj

[7] bit.ly/36MPxC8

o Sistema Integrado de Nomeações e Consultas (Sinc), que respalda a avaliação e a investigação da/o indicada/o, culminando na verificação de conveniência e oportunidade da indicação.

Para a definição de um/a nova/o reitor/a, normalmente ocorre a indicação, por eleição da comunidade acadêmica, de uma lista tríplice de candidatas/os ao cargo. Apesar de a lei permitir que o Presidente da República escolha qualquer um dos três nomes, o primeiro da lista era tradicionalmente o escolhido pelos últimos governos. Isso não tem se mantido, pois até agosto (2020) o governo interveio na nomeação de Universidades/Institutos Federais na Bahia, Ceará, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Santa Catarina⁹.

Utilização de instrumentos como Processos Administrativos Disciplinares (PADs) e destituições de cargos e de chefias de confiança ou falta de nomeação como forma de perseguição, ou seja, sem justificativa clara, tudo isto a pretexto de uma suposta “discricionarietà”.

Exemplo disso são as exonerações em áreas técnicas, após publicação de materiais com conteúdos que desagradaram o alto escalão do governo¹⁰. Um caso de destaque foi o da nota técnica com orientações sobre o acesso à saúde sexual e reprodutiva durante o enfrentamento ao coronavírus. Alguns dos temas tratados na nota técnica, como a inclusão da contracepção como necessidade essencial durante a pandemia, desagradaram a equipe do ministro interino da Saúde e causaram a exoneração de integrantes da equipe técnica que elaborou o documento. No entanto, as orientações respeitavam as normas e o direcionamento do próprio Ministério, apenas reforçando junto aos estados e municípios sua manutenção durante a pandemia¹¹.

Edição de atos normativos que vedam a liberdade de expressão de seu próprio corpo de funcionários.

É o caso, por exemplo, da Nota Técnica nº 1.556/2020, da Controladoria Geral da União (CGU)¹², que versa sobre a conduta das/os servidoras/es públicas/os federais nos meios de comunicação virtual, de modo que veda qualquer tipo de manifestação contrária ao órgão ou entidade de lotação¹³.

Atuação deliberada e repetida reiteradas vezes para prejudicar e achincalhar a honra e a imagem coletiva das/os servidoras/es públicas/os.

Um exemplo emblemático foi quando o atual Ministro da Economia qualifica as/os servidoras/es públicas/os como “parasitas” ou “inimigos”, visando a desmoralização e a desmobilização¹⁴. Isto é, abusa de sua autoridade – que lhe garante ampla visibilidade pública – para atribuir informações falsas e adjetivos ofensivos generalizados e descompassados da realidade, prejudicando a imagem dos/das servidores públicos/as diante da sociedade e, com isso, pretendendo implementar a agenda da reforma administrativa.

[8] bit.ly/3lsaarp

[9] glo.bo/2GKUdOj

[10] bit.ly/2I6RcrM
bit.ly/2GVD5Fq

[11] glo.bo/3dfu2v5
bit.ly/33KgbJM

[12] bit.ly/2IgaJpZ

[13] bit.ly/2IgaOtN

[14] glo.bo/3ltssbK

Como diferenciar assédio institucional dos atos da gestão?

Obviamente que ser dirigente de uma área (ou de um ministério ou um país) pressupõe decisões que não agradarão a todas/os as/os envolvidas/os, ou por vezes, beneficiarão algumas/alguns em detrimento de outras/os. No âmbito da administração pública, entretanto, tais decisões não podem decorrer de meras preferências pessoais ou do grupo político da ocasião, sem que sejam fundamentadas seguindo o rito e os pressupostos da gestão pública e a finalidade do bem público.

Críticas desde as mais amplas sobre um órgão inteiro, até as mais minuciosas sobre métodos de trabalho podem e devem ser feitas pelas/os suas/seus gestoras/es, desde que no intuito de aprimoramento de seu funcionamento, considerando seus objetivos precípuos e suas normativas, mas, principalmente, de forma embasada, sustentável, transparente e participativa.

Decisões estratégicas discricionárias sobre publicidade de materiais produzidos por órgãos da administração pública devem ser tomadas por aquelas/es que estão em posição de responsabilidade sobre seus impactos. Isso pode eventualmente incluir a não publicação ou mesmo a publicação parcial, somente se houver justificativas legais e institucionais para tais atos, dados os princípios da transparência e da necessidade de motivação de quaisquer atos da gestão pública.

A escolha ou autorização para nomeação de servidoras/es em funções e cargos é dependente de relações de confiança e algum nível de alinhamento com o programa de governo vigente, desde que sempre mantidos os fundamentos e objetivos basilares do Estado e as normativas da administração pública. O fato de serem de livre nomeação e exoneração, no entanto, não permite ao superior hierárquico desconsiderar fatores como conhecimento técnico, trajetória profissional e requisitos necessários para o adequado desempenho, tanto individual, quanto da área chefiada ou assessorada para a ocupação do cargo.

Em suma, a discricionariedade não significa em hipótese nenhuma a arbitrariedade, de modo que o ato administrativo deve vir acompanhado de motivação, e a ela estar vinculado, de maneira normativamente fundamentada. Em verdade, tem-se configurada uma arbitrariedade, a partir do momento em que são ultrapassados os limites legais e lícitos, para dar cabo a um projeto de governo ou uma ideologia, e assim se diminui ou impede o funcionamento estatal a serviço do bem público, bem como se malogra a dignidade das/os servidoras/es.



Aspectos jurídicos que se aproximam do tema

Por se tratar de um fenômeno novo em sua complexidade, não há ainda uma conceituação no campo jurídico. Conseqüentemente, não há leis que disponham especificamente sobre o assédio institucional. Entretanto, podemos identificar normas que dão subsídios para o reconhecimento e combate a essa prática, desde a própria Constituição Federal até o Código de Ética do Servidor Público, chegando na possibilidade de caracterização da figura jurídica de dano moral coletivo.

No que se refere à Constituição Federal, em seu 1º artigo são fixados os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Em seu artigo 3º, são elencados, dentre os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988). Em ambos temos tanto princípios basilares do sentido do Estado e do serviço público, quanto elementos que apoiam o delineamento do assédio.

Já o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Serviço Público Civil do Poder Executivo, prevê vedações às condutas dos servidores. Por exemplo, é vedado ao servidor público: permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores (BRASIL, 1994). Portanto, sendo condutas vedadas no trato individual, como poderiam ser toleradas ou até mesmo proferidas muitas vezes por aqueles que deveriam zelar pelo correto funcionamento da administração pública? Nesse sentido é possível a caracterização de dano moral coletivo.

O conceito de dano moral coletivo, ocasionado pelo assédio institucional, é a lesão, na esfera moral, de uma comunidade. Isto é, a violação de valores coletivos, atingidos injustificadamente do ponto de vista jurídico. Para o Superior Tribunal de Justiça (STJ), não é necessária a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral. O dano moral coletivo somente é configurado nas hipóteses em que há lesão injusta e intolerável de valores fundamentais da sociedade, não bastando a mera infringência



a disposições de lei ou contrato¹⁵. A título de exemplo, o Ministro da Economia, Paulo Guedes, foi condenado em primeira instância a pagar indenização ao sindicato de Policiais Federais da Bahia em ação ajuizada por dano moral coletivo em função da fala do ministro em que chamou servidoras/es de parasitas¹⁶.

O assédio institucional também pode se enquadrar como desvio de finalidade, nas situações em que ocorrem atos discricionários cujos motivos são inidôneos – pois atendem a interesses privados ou partidários, ao invés do interesse público. Estes atos ilícitos podem ser combatidos, pontualmente, pela judicialização com ações populares, ações civis públicas, mandados de segurança, na forma da Lei nº 4.717/65.

Art. 2º São nulos os atos lesivos ao patrimônio das entidades mencionadas no artigo anterior, nos casos de:

- a) incompetência;*
- b) vício de forma;*
- c) ilegalidade do objeto;*
- d) inexistência dos motivos;*
- e) desvio de finalidade.*

Parágrafo único. Para a conceituação dos casos de nulidade observar-se-ão as seguintes normas:

- a) a incompetência fica caracterizada quando o ato não se incluir nas atribuições legais do agente que o praticou;*
- b) o vício de forma consiste na omissão ou na observância incompleta ou irregular de formalidades indispensáveis à existência ou seriedade do ato;*
- c) a ilegalidade do objeto ocorre quando o resultado do ato importa em violação de lei, regulamento ou outro ato normativo;*
- d) a inexistência dos motivos se verifica quando a matéria de fato ou de direito, em que se fundamenta o ato, é materialmente inexistente ou juridicamente inadequada ao resultado obtido;*
- e) o desvio de finalidade se verifica quando o agente pratica o ato visando a fim diverso daquele previsto, explícita ou implicitamente, na regra de competência.*

No mais, a afronta aos princípios da administração pública com dolo de ferir a lei, ainda que sem proveito econômico, pode configurar ato de improbidade administrativa, punível com demissão e suspensão dos direitos políticos, além de ser causa de inelegibilidade.

Além disso, uma vez que o assédio institucional se exprime, muitas vezes, nas relações pessoais, podem ocorrer situações que se caracterizam também como assédio moral e, dessa forma, medidas jurídicas cabíveis nestes casos podem ser tomadas (vide cartilhas citadas na primeira nota de rodapé).

[15] STJ, 3ª Turma, REsp 1502967/RS, Relatora Ministra NANCY ANDRIGHI, julgado em 07/08/2018, DJe de 14/08/2018.

[16] bit.ly/3dfAbXW

Consequências do assédio institucional

Além das consequências individuais de quem passa direta ou indiretamente por situação de assédio institucional, seja no âmbito emocional, seja no âmbito financeiro ou de desenvolvimento na atuação profissional, há consequências também no âmbito organizacional e social. Nesse aspecto, destacam-se:

- Desarticulação e desorganização institucional, gerando inefetividade e ineficiência;
- Fragilização na gestão e na prestação de serviços públicos;
- Perda (por exoneração, de fato, ou por desmotivação) de servidoras/es qualificados/as;
- Destruição de capacidades institucionais em áreas de planejamento, administração e nas políticas sociais prestacionais;
- Descontinuidade da ação pública;
- Restrição de direitos.

Dessa forma, há um prejuízo imensurável para a sociedade dado que atribuições que deveriam ser realizadas, não o são, gerando lacunas importantes de conhecimento e de ação estatal para lidar com as questões sociais.

A tendência, ainda, é de aumento da corrupção, seja pelo aumento da arbitrariedade em nomeações e, portanto, do estabelecimento de clientelismo e outras relações de compromisso e confiança que não as republicanas, seja pela baixa transparência sobre os atos (Souza Neto et al., 2020). Em função disso, o Estado também fica desacreditado pela população, gerando um dano não apenas imediato, mas também histórico pelos efeitos dessa falta de expectativa sobre suas funções.



Reações possíveis diante de situações de assédio institucional

Ainda que haja maior dificuldade de caracterização das situações de assédio institucional, por extrapolarem relações estritamente individuais, o conhecimento sobre o tema e a identificação de ocorrências são fundamentais para que se possibilitem reações nos âmbitos administrativo, jurídico e político.

Por se tratar de ações que muitas vezes envolvem interferências em processos correntes de trabalho, é muito importante o registro das informações, além do compartilhamento com colegas e outros envolvidos, para que se possa dar mais visibilidade ao ocorrido.

Superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética

Caso existam situações que também configuram-se como assédio moral, é possível “fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar” (TST, 2019).

Associação, Sindicato, Ministério Público do Trabalho

Diante de uma situação que se expressa de forma coletiva e muitas vezes atingindo a imagem de servidoras/es públicas/os, é fundamental que associações e sindicatos sejam acionados para auxiliar na organização das/os filiadas/os nas reações pertinentes. São possíveis tanto ações no âmbito político, como publicização dos fatos, pedidos de esclarecimento, posicionamentos públicos, greves, quanto ações jurídicas, nos casos de configuração de improbidade administrativa, difamação ou dano moral coletivo, por exemplo.

Assediômetro

Com o objetivo de aumentar a compreensão sobre esse fenômeno, tanto para ampliar a divulgação, quanto para viabilizar ações de denúncia e combate ao assédio institucional, foi criado o “Assediômetro”, uma parceria entre a Afipea e a Arca (Articulação das Carreiras para o Desenvolvimento Sustentável). Nele podem ser realizados registros anônimos de casos, que compõem um gráfico de frequência de situações por temas. [Acesse](#).



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFIPEA. Assédio institucional no setor público. Disponível em: bit.ly/30NOPko.

BRASIL. Ministério da Saúde. FIOCRUZ. Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz, 2014.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009. 36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).

_____. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

_____. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. Lei 4.717, de 29 de junho de 1965. Regula a ação popular, Brasília, DF, 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4717.htm

CARDOSO JR., José Celso. Terrorismo fiscal, catástrofe liberal: a morte lenta (porém súbita!) da Constituição cidadã pelos pés do governo Bolsonaro/Guedes. In GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivillet (orgs.). Erosão de direitos: reformas neoliberais e assédio institucional. Kaygangue. Curitiba, PR, 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. 28 p. il. Disponível em: bit.ly/3jKvwzS

FÓRUM NACIONAL PERMANENTE DE CARREIRAS TÍPICAS DE ESTADO (FONACATE). Cadernos da Reforma Administrativa. Exame Crítico da PEC 32/2020: Dever Constitucional de Proteção da Segurança Jurídica. vol 13. Fonacate. Brasília, DF, out 2020. Disponível em: bit.ly/3nBETnx

SILVA, Frederico A. Barbosa; CARDOSO JR., José Celso. Cadernos da Reforma Administrativa. Assédio Institucional no Setor Público e o Processo de Desconstrução da Democracia e do Republicanismo no Brasil. vol 12 Fonacate. Brasília, DF, set 2020. Disponível em: bit.ly/36P4J1r

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de, CARDOSO JR., José Celso, ANTUNES, Fernando Luís Coelho. Cadernos da Reforma Administrativa. Liberdade de Expressão dos Servidores Públicos: Nota Técnica n. 1556 da CGU e Assédio Institucional. Fonacate. Brasília, DF, ago 2020. Disponível em: bit.ly/3dewzW5

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Brasília, DF, 2019. Disponível em: bit.ly/3nKCqak

ANDEPS
Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

afipea³⁵anos
Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea | Associação dos Funcionários do Ipea