

Com vistas ao aperfeiçoamento disciplinar dos agentes públicos do Poder Executivo Estadual, serão abordados conceitos dos principais ilícitos disciplinares, de maneira gradual, nos boletins periódicos da Controladoria-Geral. Considerando que, em 2019, a Corregedoria recebeu reclamações por assédio moral, verificou-se a necessidade de melhor esclarecimento quanto ao ilícito.

De acordo com Marie-France Hirigoyen:

“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude (...)) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”
(g.n) (Marie-France Hirigoyen, 2012, pág. 17).

O assédio moral não se confunde com meros atos de gestão, tampouco com o poder hierárquico vigente no cotidiano da Administração Pública. A chefia tem prerrogativas de organizar, ordenar, controlar e corrigir seus subordinados na prática de atos administrativos, adequando-os aos fins institucionais e ao interesse público.

Nesse sentido, não haverá assédio moral, por exemplo, no caso de exoneração ad nutum de servidor ocupante de cargo comissionado, salvo comprovada existência de abuso de poder (desvio de finalidade) ou incompatibilidade com o motivo que o determinou.

Destarte, o assédio moral pressupõe repetição, sistematicidade, intencionalidade, diferenciando-se, também, do ilícito de falta de urbanidade, na medida em que este último se relaciona à postura do agente público em casos isolados. A urbanidade se relaciona com respeito, presteza, boa-fé, cordialidade e as demais regras básicas que determinam a boa vida em sociedade. Dessa forma, eventuais atitudes isoladas de perda de controle por parte de um agente público, poderá se enquadrar numa possível falta de urbanidade e não em assédio moral.