

# Corregedoria Comunica

## CADEIAS DE COMANDO E ASSÉDIO MORAL

É certo ser um dever do servidor o exercício com zelo e dedicação de suas atribuições, existindo, pois, um fluxo a ser seguido em toda instituição, isto é, cadeias de comando que visam manter as institucionalidades e o alinhamento de toda a equipe. Você sabia que o servidor que desrespeita os comandos e as ordens legais que lhes são dadas pratica infração disciplinar? Sim, temos inúmeros exemplos de descumprimento de ordem. Todavia, se não houver justificativa legítima para recusas desse tipo, a infração estará caracterizada.

Há três possibilidades distintas de enquadramento para esses casos:

- descumprimento do dever de cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais (art. 116, IV, da Lei nº 8.112/90);
- opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço (art. 117, IV, da Lei nº 8.112/90);
- insubordinação grave em serviço (art. 132, VI, da Lei nº 8.112/90).

As consequências de cada um desses enquadramentos são distintas. As duas primeiras podem gerar a aplicação de advertência ou suspensão, que pode levar à propositura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Já a última exige a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e pode ocasionar eventual demissão.

### ***Você sabe o que é e o que não é assédio moral?***

Assédio moral é a exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades e com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o trabalhador e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos ou rumores, isolamento, recusa na comunicação, fofocas, exclusão social, retirar a autonomia do servidor), tanto por ação, como por omissão.

### ***O que não é:***

- Exigências profissionais de que o trabalho seja cumprido com eficiência e com metas. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- Aumento do volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- A simples transferência do servidor para outra lotação;
- Críticas construtivas que não exponham o servidor a situações vexatórias, etc.

Portanto, a prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral. O que diferencia os atos de gestão administrativa de atos de assédio é que estejam vinculados ao interesse da Administração e que sejam razoáveis e legais.

*Fica a dica!*  
*Vamos ficar atentos!*



/funaioficial

gov.br/funai



MINISTÉRIO DA  
JUSTIÇA E  
SEGURANÇA PÚBLICA

