



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**

## **Ação Civil Pública Cível** **0000618-02.2022.5.05.0036**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 24/10/2022

**Valor da causa:** R\$ 100.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RÉU:** MUNICIPIO DE SALVADOR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO  
36ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR  
**ACPCiv 0000618-02.2022.5.05.0036**  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RÉU: MUNICÍPIO DE SALVADOR

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada em desfavor do **MUNICÍPIO DE SALVADOR** em decorrência de inquérito civil em que se apurou denúncia envolvendo a prática de violência ou assédio psicológico perpetrado pelo Procurador-Chefe da Procuradoria Jurídica da Câmara de Vereadores de Salvador, Marcus Vinícius Leal Gonçalves.

Aponta a inicial situação de degradação do ambiente laboral e clima de terror que desestabiliza emocionalmente a saúde de pessoas trabalhadoras da citada Procuradoria Jurídica.

Descreve o Ministério Público do Trabalho que houve recebimento de notícia alusiva aos seguintes fatos:

- “a) Assédio moral contra todas as servidoras (mulheres);
- b) Constantes ameaças psicológicas, exposição e constrangimento perante os demais colegas (homens) integrantes do quadro da Procuradoria Jurídica da Câmara Municipal de Salvador;
- c) Violação das prerrogativas/autonomia funcionais. Restrição da liberdade de atuação profissional. Ameaças à perda das funções de confiança ocupadas (anteriormente à nomeação do Procurador-Chefe);
- d) Utilização da Avaliação de Desempenho por Competências, das Funções de Confiança e da lotação das servidoras como instrumento de chantagem;
- e) Adoecimento (já diagnosticado) da servidora Liana Cunha e abalo psicológico e emocional com sintomas físicos das demais servidoras.” (sic).

Expõe a peça que Marcus Vinícius Leal Gonçalves assumiu o cargo de Procurador-Chefe da Câmara Municipal de Salvador no final de 2019, ocorrendo “desmonte” do ambiente de trabalho.

Narra a inicial que a aproximação aparentemente regular estabelecida na chegada da pessoa de Marcus Vinícius Leal Gonçalves à chefia da Procuradoria Jurídica, foi substituída por “atitudes desrespeitosas e autoritárias com as servidoras concursadas, como forma de tentar subverter a ordem hierárquica das funções de confiança preexistentes, foi investindo cada vez mais em comportamentos que retiraram a autonomia destas” (sic).

Entre as ações do chefe da Procuradoria Jurídica, descreve a inicial ter ocorrido ausência de comunicação com as trabalhadoras; retirada de atividades então realizadas pelas trabalhadoras, encaminhamento de tarefas com prazo curto, inviabilizando cumprimento; indicação de colegas homens para substituição da Subprocuradora e de Assessor da Procuradoria, desprezando ordem de substituição existente no setor, criando desconfiança e rivalidade entre colegas, entre outros.

Indica a peça, ademais, inobservância de critérios objetivos em avaliação de desempenho das trabalhadoras, culminando em avaliação desfavorável para as trabalhadoras, além de violação de sigilo com verificação prévia, pelo chefe da Procuradoria Jurídica, das notas atribuídas pelas trabalhadoras em autoavaliação. Descreveu-se, ainda, intervenção indevida com condicionamento de reconsideração de notas à não interposição de recursos pelas trabalhadoras, e que a referida avaliação abrangeu tempo superior àquele em que estiveram subordinadas à pessoa de Marcus Vinícius Leal Gonçalves.

Descreveu a ação a ocorrência de imposição de chancela e assinatura pelas trabalhadoras em documentos, em violação da autonomia profissional das trabalhadoras. Consta da inicial, demais disso, que as trabalhadoras tiveram atividades retiradas quando do advento da pandemia, e, entre outros, a ocorrência de modificação de hierarquias institucionais em desfavor das trabalhadoras Larissa, Isaura, Liana e Tatiane, equivalendo, na prática, em rebaixamento das trabalhadoras, que passaram a se reportar a pessoas de igual hierarquia funcional.

Consta da petição inicial que apesar da existência de Ouvidoria em Câmara Municipal, o procedimento ali instaurado tramita sob acompanhamento da

chefia da Procuradoria Jurídica.

Compõe ainda no processo informação de que duas das trabalhadoras denunciantes passaram por afastamento por razão de licença-maternidade, e que as situações de dificuldade e esvaziamento de atividades ocorreram depois do retorno desse afastamento.

Trouxe a petição inicial excerto de depoimento das trabalhadoras denunciantes, a revelar uniformidade nas descrições de fato atinentes ao assédio moral denunciado. Destacou ainda a petição inicial que nas “audiências administrativas, as servidoras se mostraram bastante constrangidas e abaladas emocionalmente, com episódios de choro durante os depoimentos” (sic), ID n. ffe8811 - Pág. 24.

Aponta a petição inicial que apesar de encaminhamento de recomendações à Presidência da Câmara de Vereadores, não somente não ocorreu atendimento do quanto orientado, como também que não houve notícia de instauração de procedimentos para apuração dos fatos noticiados.

Indica a peça de ingresso que, além dos fatos sob apuração junto ao Ministério Público do Trabalho, a ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA CÂMARA DE SALVADOR-ASCAM, “apresentou relato acerca do recebimento de queixas dos servidores sobre tratamento dispensado pelo Sr. Marcus Vinícius Leal Gonçalves, que vão desde a falta de informação sobre processos dos interessados, demora na prolação dos referidos despachos, e, até mesmo ameaças de desestabilizar situações funcionais há muito consolidadas no tempo, utilizando-se de desdém e sarcasmo nas falas com os servidores, situação, inclusive, levada ao conhecimento do reclamado ainda no ano de 2021 (docs. 12/14).” (sic), ID n. ffe8811 - Pág. 29.

Aduz a inicial, ademais, ter sido instada a Câmara de Vereadores à conciliação, quedando-se inerte.

Requeru o Ministério Público do Trabalho, com fundamento no art. 300 do CPC e art. 12 da Lei n. 7347/85, com suporte em circunstâncias investigadas em Inquérito Civil n, elementos colhidos no Inquérito Civil nº 000585.2022.05.005/4, o deferimento de tutela antecipada para:

“1. AFASTAR imediata e preventivamente o Sr. MARCUS VINÍCIUS LEAL GONÇALVES da Procuradoria Jurídica da Câmara Municipal de Vereadores, uma vez que é o principal autor dos atos de assédio moral apurados na investigação do MPT, como medida acautelatória.

2. NÃO SUBMETER, NÃO PERMITIR OU NÃO TOLERAR a exposição dos trabalhadores da Câmara Municipal de Vereadores de Salvador a atos de assédio moral, abstendo-se por qualquer de seus gestores, administradores, diretores, chefes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra os trabalhadores, assim compreendidas, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos físicos ou morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente; perseguições e ameaças; sanções administrativas infundadas; imposição deliberada do servidor a situação de ostracismo, através medidas e comportamentos que implicam desprezo, indiferença, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros servidores, privando-o de receber atribuições, tarefas, atividades e quaisquer informações necessárias ao exercício de suas funções ou úteis a sua vida funcional; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atingem a dignidade do servidor; transferências arbitrárias de local de trabalho; e exposição do servidor a outras situações cujos efeitos adversos causam riscos à sua integridade física ou psíquica, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

3. APURAR eventuais denúncias de assédio moral, discriminação, abuso de poder ou outros problemas de relacionamento no ambiente de trabalho por meio de processo administrativo conduzido por comissão independente composta por servidores concursados estáveis, assegurando o contraditório e ampla defesa, bem como o afastamento preventivo dos denunciados até conclusão das investigações, a fim de que não interfiram na apuração, com registro documental de todos os atos praticados no curso da apuração e, após investigação do fato e efetiva comprovação da falta cometida, orientar e aplicar as punições a seu(s) autor(es);

4. ABSTER-SE de adotar represálias e de perseguir a vítima de assédio moral, discriminação, abuso ou trabalhadores/servidores que tenham denunciado a prática abusiva, pelo fato de a vítima ou trabalhadores terem denunciado

o assédio/discriminação/abuso e solicitado providências ao empregador/responsável pelo ambiente de trabalho ou pelo fato de terem denunciado a prática abusiva aos órgãos públicos, retirada de atribuições, piora das condições de trabalho, imposição de ócio, entre outras condutas que poderão, inclusive, caracterizar a prática de assédio moral;

5. PROMOVER cursos e/ou palestras periódicas de âmbito interno, orientada por profissional especializado no tema, tendo como objeto “o assédio moral no ambiente de trabalho”, durante um período de dois (2) anos, pelo menos uma vez ao ano, no horário de trabalho, estimulando e valorizando o respeito mútuo entre colegas e/ou superiores hierárquicos, para que sejam coibidas todas as condutas caracterizadoras de assédio moral, com a utilização, entre outros meios, de cartazes, vídeos, folders, cartilhas e manuais;

6. DISPONIBILIZAR canal eficaz, independente e exclusivo de comunicação para orientar e receber denúncias de assédio moral, onde seja, inclusive, preservada a identificação da vítima, para monitoramento de suas eventuais práticas no âmbito da Câmara Municipal de Salvador, adotando as providências cabíveis para fazê-las cessar;

7. PAGAR multa pelo eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima elencadas, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por cada obrigação descumprida prevista nos itens supra, a cada constatação de descumprimento de cada uma das obrigações, nos termos dos arts. 11 da Lei nº 7.347 /85, 84, § 4º, do CDC e 537 e 497 do CPC, valor que deverá ser revertido em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou em favor do Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD).” (sic, ID n. ffe8811 - Pág. 55-57.

Exposto isso e analisando, em cognição sumária, o conjunto de elementos probatórios oferecidos, penso que razão assiste ao Ministério Público do Trabalho quanto aos fatos denunciados, hábeis a apontar para a presença da fumaça do bom direito necessária ao acolhimento das medidas prévias, urgentes e antecipadas vindicadas. Cite-se, exemplificativamente, conteúdo de atas notariais, incluindo ID n. 3649210 - Pág. 6.

Além das atas notariais, ID n. 2b79596 e ID n. 3649210, verifico a juntada de atas administrativas realizadas junto ao Ministério Público do Trabalho, ID

n. cec8ae6, 40cbdd8, e ID n. 007a13d. Observa-se também que foram anexadas recomendação do Ministério Público do Trabalho, ID n. 241bccca, e resposta da Câmara de Vereadores, ID n. e12a7d1 e ID n. 4c846a9. Vê-se que constam do processo informações pertinentes à citada denúncia da ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA CÂMARA DE SALVADOR - ASCAM, ID n. 57aa382, 3741f8c, e ID n. 1c248a4, bem como ofício encaminhado à Câmara de Vereadores, ID n. 24bf32b, Houve juntada de atestados médicos evidenciando a situação de saúde das trabalhadoras denunciadas, com especial atenção a relatório indicando diagnóstico de adoecimento mental, ID n. 54baf20, 0daa515, f7f50e6, a92aa9d, e ID n. ae2aa92. Há nos autos cópia de denúncia apresentada em Ouvidoria, ID n. ae2aa92.

Com efeito, não se tem margem de dúvida quanto à prevalência dos direitos à saúde de pessoas trabalhadoras como direitos humanos e fundamentais sociais. Situam-se não apenas entre fundamentos da Organização Internacional do Trabalho, como também são previstos em direitos e garantias fixadas em art. 7º, XXII e XXVIII da Constituição Federal de 1988.

A propósito, destaque-se que desde a constituição da Organização Mundial de Saúde foi definido o conceito de saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não, simplesmente, a ausência de doenças ou enfermidades.

Cumprido acrescentar que em 10 de junho de 2022, durante a Plenária da 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) foi adotada resolução para adicionar o princípio de ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ampliando compromisso internacional dos Estados (incluindo o Brasil) em implementação de normas internacionais e medidas internas para prevenção, proteção e promoção de saúde e segurança de todas as pessoas trabalhadoras.

Nessa ordem de ideias, tratando-se o local de trabalho como meio ambiente cultural, construído a serviço da execução de atividade econômica, insere-se a regra do art. 7º, XXII da Constituição Federal em norma afeta a caráter preventivo, impondo ao empregador zelar pela preservação da saúde e prevenção de adoecimento, aí se inserindo o cuidado com a higidez do ambiente de trabalho em múltiplos aspectos, incluindo a proteção relativa ao adoecimento físico e mental, dada a característica de direito à saúde como princípio fundamental e como condição de dignidade humana.

Em igual direção, a teor do art. 3, “e” da Convenção n. 155 da OIT o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

É nessa condição de direito fundamental e humano que o direito à saúde exige observância pelo Estado e por particulares, de forma que a proteção da saúde deve atualmente interpretada não somente como um direito em sua dimensão coletiva ou difusa, a exigir esforços das políticas públicas, mas também exercido e protegido individualmente, especialmente no âmbito da responsabilidade institucional em ambiente laborativo, e levando em conta a estrutura normativa constitucional e infraconstitucional brasileira, mas também as normas e tratados de direito internacional aos quais o Brasil se submete, a exemplo da Convenção n. 155 da OIT.

Necessário é assentar, em análise do processo em perspectiva de gênero (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Recomendação n. 128/2022 do CNJ), que a atualidade das práticas de assédio moral exige ampliação de compreensão, pela magistratura, não somente das condições históricas e sociais de desigualdade estrutural de inserção e atuação da mulher no mundo do trabalho, determinando maior vulnerabilidade em relação às práticas (Cite-se estudo disponível em <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>> acesso em 07 nov. 2022), como também as expressões de assédio na contemporaneidade, em ocorrências manifestadas por microagressões, hábeis a dificultar percepção do assédio tanto para a vítima quanto para quem a ordem jurídica exige promova a repressão de atos assediadores (Exemplifique-se <<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/atos-e-comportamentos-classificados-como-assedio-no-trabalho/assedio-moral/>> acesso em 07 nov. 2022). É dizer, de um lado, que o patriarcado e o machismo, estruturantes da sociedade, influem não apenas nos modos de inserção das mulheres no trabalho, mas na forma como opressões de gênero as afetam em situações de violação de direitos, interagindo, por exemplo, com aumento de ocorrências de assédio em espaços de tempo que permitem identificar conexão com a maternidade; ou que possibilitam observar que são minimizados e desvalorizados relatos de assédio e adoecimento mental em relação às trabalhadoras mulheres. Ademais, porque expressos, mais das vezes, na contemporaneidade, por uma constelação de ações, omissões, comportamentos, gestos, falas de menor relevo em contexto laborativo, comumente são invisibilizadas as microagressões que compõem as condutas assediadoras.

Dito isso, valendo-me de definição inscrita em Resolução n. 351 /2020 do CNJ, que tem entre seus referenciais teóricos a Convenção n. 190 da OIT, pode-se entender por assédio moral o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Compreendo, à luz das provas então coligidas no processo, pela presença de elementos suficientes ao reconhecimento a fumaça do bom direito exigida para deferimento da medida. Outrossim, sobressai o perigo ampliado de dano em demora na prestação jurisdicional, pelas vias ordinárias, do fato de que o ambiente laborativo, sob chefia de Marcus Vinícius Leal Gonçalves à frente da Procuradoria Jurídica da Câmara de Vereadores de Salvador tem potencial a influir para adoecimento psicológico das trabalhadoras, vide documentos de ID n. 54baf20, 0daa515, f7f50e6, e ID n. a92aa9d, culminando com consequências de potencial gravidade para a saúde das trabalhadoras, justificando, a meu juízo, adoção de medida preventiva e urgente para cessação das situações lesivas e sob investigação.

Exposto isso, com suporte em art. 300 do CPC e art. 12 da Lei n. 7,347/85, **DEFIRO** os pedidos formulados em pelo Ministério Público do Trabalho em sede de antecipação de tutela, para determinar:

**1. AFASTAR imediata e preventivamente o Sr. MARCUS VINÍCIUS LEAL GONÇALVES da Procuradoria Jurídica da Câmara Municipal de Vereadores, uma vez que é o principal autor dos atos de assédio moral apurados na investigação do MPT, como medida acautelatória.**

**2. NÃO SUBMETER, NÃO PERMITIR OU NÃO TOLERAR a exposição dos trabalhadores da Câmara Municipal de Vereadores de Salvador a atos de assédio moral, abstendo-se por qualquer de seus gestores, administradores, diretores, chefes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra os trabalhadores, assim compreendidas, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que**

os submeta a constrangimentos físicos ou morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente; perseguições e ameaças; sanções administrativas infundadas; imposição deliberada do servidor a situação de ostracismo, através medidas e comportamentos que implicam desprezo, indiferença, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros servidores, privando-o de receber atribuições, tarefas, atividades e quaisquer informações necessárias ao exercício de suas funções ou úteis a sua vida funcional; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atingem a dignidade do servidor; transferências arbitrárias de local de trabalho; e exposição do servidor a outras situações cujos efeitos adversos causam riscos à sua integridade física ou psíquica, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

3. APURAR eventuais denúncias de assédio moral, discriminação, abuso de poder ou outros problemas de relacionamento no ambiente de trabalho por meio de processo administrativo conduzido por comissão independente composta por servidores concursados estáveis, assegurando o contraditório e ampla defesa, bem como o afastamento preventivo dos denunciados até conclusão das investigações, a fim de que não interfiram na apuração, com registro documental de todos os atos praticados no curso da apuração e, após investigação do fato e efetiva comprovação da falta cometida, orientar e aplicar as punições a seu(s) autor(es);

4. ABSTER-SE de adotar represálias e de perseguir a vítima de assédio moral, discriminação, abuso ou trabalhadores/servidores que tenham denunciado a prática abusiva, pelo fato de a vítima ou trabalhadores terem denunciado o assédio/discriminação/abuso e solicitado providências ao empregador/responsável pelo ambiente de trabalho ou pelo fato de terem denunciado a prática abusiva aos órgãos públicos, retirada de atribuições, piora das condições de trabalho, imposição de ócio, entre outras condutas que poderão, inclusive, caracterizar a prática de assédio moral;

5. PROMOVER cursos e/ou palestras periódicas de âmbito interno, orientada por profissional especializado no tema, tendo como objeto “o assédio moral no ambiente de trabalho”, durante um período de dois (2) anos, pelo menos uma vez ao ano, no horário de trabalho, estimulando e valorizando o respeito mútuo entre colegas e/ou superiores hierárquicos, para que sejam coibidas todas as condutas caracterizadoras de assédio moral, com a utilização, entre outros meios, de cartazes, vídeos, folders, cartilhas e manuais;

6. **DISPONIBILIZAR** canal eficaz, independente e exclusivo de comunicação para orientar e receber denúncias de assédio moral, onde seja, inclusive, preservada a identificação da vítima, para monitoramento de suas eventuais práticas no âmbito da Câmara Municipal de Salvador, adotando as providências cabíveis para fazê-las cessar;

7. **PAGAR** multa pelo eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima elencadas, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por cada obrigação descumprida prevista nos itens supra, a cada constatação de descumprimento de cada uma das obrigações, nos termos dos arts. 11 da Lei nº 7.347 /85, 84, § 4º, do CDC e 537 e 497 do CPC, valor que deverá ser revertido em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou em favor do Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD).

Cumpra-se com urgência.

Intimem-se.

Após, à Secretaria para triagem processual.

SALVADOR/BA, 07 de novembro de 2022.

**VIVIANE CHRISTINE MARTINS FERREIRA**  
Juíza do Trabalho Substituta



# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
b4e5c05	07/11/2022 16:41	<a href="#">Decisão</a>	Decisão