



Campanha de Conscientização e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

SINDALEMG – Sindicato dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais

2018

www.sindalemg.org.br

Colegiado Diretor:

Lincoln Alves Miranda
Adair Ribeiro Vidal
Flávio Hannas Resende Guimarães
Geraldo Magela da Silva Neto
Guaraci Marques Bragança
Jairo Braga de Lima
Lincoln Alves Miranda
Marcelo Sampaio Brigolini Silva
Paulo César de Araújo
Romes Aparecido de Jesus Mota Fernandes

Conselho Deliberativo:

Evandro Cesar Alves Ribeiro
José Augusto Ribeiro
José Maria da Silva dos Anjos
Líbia Augusta Alves Simões
Luciano Malta Gontijo de Amorim
Rodrigo Élcio Marcelos Mascarenhas
Wesley Pereira Pio Martins

Conselho Fiscal:

Geraldo Ediberto Fernandes
Décio Luiz Defeo
Elizabeth Pires Magalhães de Moraes
Gilberto de Assis Dias
Mario Barbosa da Silva
Ramon Ramos Hildebrando
Sergio Henrique Vieira dos Santos

Apresentação

Relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano. Por outro lado, a competição desmedida, a exacerbada preocupação com a produtividade, a valorização exagerada do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe, características marcantes do mundo contemporâneo, podem contribuir para o aumento da violência no trabalho, caracterizada como Assédio Moral.

A cartilha que você tem em mãos resulta da preocupação do Sindicato dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais - Sindalemg com a conscientização e a prevenção das diversas formas de assédio no ambiente de trabalho, bem como com o compromisso com as ações necessárias ao seu enfrentamento.

Por fim, esta iniciativa objetiva promover, na Assembleia de Minas, um ambiente mais saudável e comprometido com a garantia dos direitos fundamentais de quem contribui diariamente com seu trabalho em prol da instituição.

Sumário

Pág:

Assédio Moral no Trabalho.....	5
O que é assédio moral?.....	5
Exemplos mais comuns de assédio moral.....	6
Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?.....	7
Quais são as formas de assédio moral?.....	7
Quem assedia?.....	8
Quem é assediado?.....	8
Mulheres e homens sofrem assédio moral?.....	8
Quais são os danos para quem sofre assédio?.....	9
Quais danos o assédio moral traz para a ALMG e para a empresa prestadora de serviços?.....	10
A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?.....	10
Como prevenir o assédio moral?.....	11
Como diferenciar Assédio Moral e Assédio Sexual?.....	12

Assédio Sexual.....	13
O que é assédio sexual?.....	13
Exemplos mais comuns de assédio sexual.....	13
Quem assedia e quem é assediado?.....	14
Quais são as formas de assédio sexual?.....	14
Quais são os danos para a pessoa assediada?.....	15
A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?.....	15
Como prevenir o assédio sexual.....	15
O que você pode fazer?.....	16
Lei Complementar 116/2011.....	17
Deliberação 2667/2017.....	22
Fonte.....	29

Assédio Moral no Trabalho

O que é assédio moral?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

Atenção: No Brasil, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, entre 2001 e 2005, mostrou que o assédio moral acontece de norte a sul do país. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. Em países europeus, pesquisas comprovam a prática de assédio moral nas relações de trabalho. Exemplificativamente, citam-se: Reino Unido -16,3%, Suécia - 10,2%, França - 9,9% e Alemanha - 7,3%.



Exemplos mais comuns de assédio moral:

- retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

Exemplos específicos de assédio moral contra mulheres:

- dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.

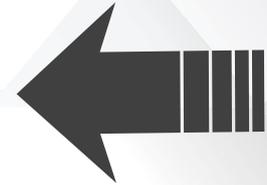


Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc.

Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

Lembre-se: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).



Quais são as formas de assédio moral?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- **Vertical:** relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);
- **Horizontal:** relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

- Misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

Quem assedia?

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

Quem é assediado?

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível. Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

Atenção: Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do(a) assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância silêncio.



Mulheres e homens sofrem assédio moral?

Sim, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP (Pontifícia Universidade -

Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados.

No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica.

Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação, de modo que as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

Fatores preferenciais do assédio moral:

- Sexo feminino;
- Raça e etnia;
- Orientação sexual;
- Doentes e acidentados.

As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral.



Quais são os danos para quem sofre assédio?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

Quais danos o assédio moral traz para a Assembleia de Minas e para a empresa prestadora de serviços?

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidoras, empregadas terceirizadas e estagiárias;
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (artigos 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc). Já no âmbito da Administração Pública do Estado de Minas Gerais, a matéria é disciplinada pela Lei complementar 116/2011 e, na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, pela Deliberação da Mesa 2.667/2017.

Lembre-se: é fundamental denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato ao Núcleo Psicossocial - NUP, subordinado à Gerência-Geral de Saúde e Assistência - GSA, conforme previsão contida na Deliberação da Mesa 2.667/2017. O Sindalemg também está à disposição para atender ao servidor sindicalizado.



Lembre-se: é fundamental que você conheça a Deliberação da Mesa 2.667/2017, que regulamenta a Lei complementar 116/2011 no âmbito da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. A Deliberação encontra-se reproduzida ao final da cartilha.



Como prevenir o assédio moral?

- formar e informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;
- definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as).

Servidores(as) públicos(as), empregados(as) e estagiárias(as):

- anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao Núcleo Psicossocial – NUP, subordinado à Gerência-Geral de Saúde e Assistência – GSA, conforme previsão contida na Deliberação da Mesa 2.667/2017. Lembre-se ainda que o Sindalemg está sempre à disposição para atender ao servidor sindicalizado;

- solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- buscar apoio com familiares e amigos;
- evitar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

Atenção: Rompa o silêncio! Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a). Proteja-se!



Como diferenciar assédio moral e assédio sexual?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

Assédio Sexual

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, etc.

Lembre-se: Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.



Exemplos mais comuns de assédio sexual:

- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas; exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico.
- insinuações, explícitas ou veladas; gestos ou palavras, escritas ou faladas; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação, ofensa; conversas indesejáveis sobre sexo;

Atenção:

- Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.
- Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.



Quem assedia e quem é assediado?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

Quais são as formas de assédio sexual?

Assédio vertical: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual.

Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

Quais são os danos para a pessoa assediada?

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da auto-estima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- insatisfação no trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

Como prevenir o assédio sexual?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;

- incentivar a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- apurar e punir as violações denunciadas.

O que você pode fazer?

ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, AMPLIE e fortaleça a rede de proteção. O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é a assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos. Assim, conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares.

Leve sua reclamação também ao Núcleo Psicossocial – NUP, subordinado à Gerência-Geral de Saúde e Assistência – GSA, conforme previsão contida na Deliberação da Mesa 2.667/2017. Lembre-se ainda que o Sindalemg está sempre à disposição para atender ao servidor sindicalizado. Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas.



Conheça a Lei Complementar 116/2011 que trata do combate ao assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado de Minas Gerais.

LEI COMPLEMENTAR 116, de 11/01/2011 - TEXTO ORIGINAL

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – (Vetado)

XII – (Vetado)

XIII – (Vetado)

XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 3º Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

Art. 5º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, ou conforme legislação especial aplicável.

Art. 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II – cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 8º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 9º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 10. Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 11. O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 12. (Vetado)

Art. 13. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 11 de janeiro de 2011; 223º da Inconfidência Mineira e 190º da Independência do Brasil.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA

Danilo de Castro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena

CONHEÇA A DELIBERAÇÃO DA MESA 2.667/2017 QUE REGULAMENTA A LEI COMPLEMENTAR 116/2011 NO ÂMBITO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS.

DELIBERAÇÃO DA MESA 2.667, DE 16/10/2017

Dispõe sobre o assédio no âmbito da Assembleia Legislativa.

A Mesa da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições, em especial das previstas no inciso V do caput do art. 79 do Regimento Interno, considerando a necessidade de regulamentar, no âmbito da Assembleia Legislativa, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual;

DELIBERA:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Esta deliberação dispõe sobre o assédio no âmbito da Assembleia Legislativa.

Art. 2º – Consideram-se para os fins desta deliberação:

I – assédio moral: a conduta reiterada de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional;

II – assédio sexual: a conduta do agente público que, sem o devido consentimento da vítima e mesmo que ocorra uma única vez, constranja alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se ou não da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função;

III – agente público: todo aquele que exerce mandato político, cargo ou função, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Assembleia Legislativa.

Art. 3º – Fica instituído o Núcleo Psicossocial – NUP –, subordinado à Gerência-Geral de Saúde e Assistência – GSA –, de caráter interdisciplinar, constituído por servidores ocupantes do cargo de analista legislativo, nas especialidades de assistente social e psicólogo, com o objetivo de identificar, avaliar e monitorar os riscos psicossociais no trabalho e intervenções visando à promoção da saúde e à prevenção de doenças de agentes públicos no âmbito da Assembleia Legislativa.

Parágrafo único – Mediante demanda específica, o gerente-geral de Saúde e Assistência poderá designar outros servidores lotados na GSA para compor o NUP.

CAPÍTULO II DA RECLAMAÇÃO

Art. 4º – O procedimento para apreciação da prática de assédio inicia-se com a reclamação, por meio de formulário próprio:

- I – do agente público que se considere assediado;
- II – da entidade sindical ou associativa representante da categoria dos agentes públicos envolvidos;
- III – de autoridade ou de qualquer outro agente público que tiver conhecimento do fato.

Parágrafo único – Nas hipóteses a que se referem os incisos II e III do caput, a adoção de providências fica condicionada à expressa autorização do agente público a que se refere o inciso I.

Art. 5º – A reclamação de que trata o art. 4º deverá ser encaminhada ao NUP, ao qual caberá:

- I – acolher e orientar o agente público que se considere assediado;
- II – solicitar ao ofendido outras informações necessárias à apreciação do caso;
- III – elaborar relatório do caso para subsidiar os encaminhamentos posteriores.

Parágrafo único – Na hipótese do recebimento de reclamação sobre assédio pela Central de Atendimento e Orientação de Pessoal – Caop –, pelo Centro de Atendimento ao Cidadão – CAC –, pela Diretoria de Polícia Legislativa – Dpol –, ou por quaisquer outros canais de atendimento da Assembleia Legislativa, os respectivos órgãos encaminharão a questão ao NUP para as providências necessárias.

Art. 6º – O relatório a que se refere o inciso III do caput do art. 5º será, após a concordância expressa do agente público que se considere assediado, encaminhado:

I – à Diretoria-Geral – DGE –, para remessa à Ouvidoria Parlamentar, a quem caberá tomar as providências previstas na Deliberação da Mesa nº 2.637, de 28 de dezembro de 2015, se a reclamação envolver membro do Poder Legislativo;

II – à Comissão de Mediação e Conciliação de que trata o Capítulo III, se a reclamação envolver os demais agentes públicos a que se refere o inciso III do caput do art. 2º.

CAPÍTULO III DA COMISSÃO DE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Art. 7º – Fica criada a Comissão de Mediação e Conciliação, com o objetivo de buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio no âmbito da Assembleia Legislativa.

Parágrafo único – Para atendimento ao objetivo previsto no caput, os membros da comissão exercerão suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação dos fatos, a fim de preservar as partes envolvidas.

Art. 8º – A comissão terá a seguinte composição:

I – um representante da Gerência-Geral de Gestão de Pessoas – GGP;

II – dois representantes do NUP;

III – um representante indicado pelo diretor-geral;

IV – o representante dos servidores ocupantes dos cargos a que se referem os Anexos I a V da Lei nº

15.014, de 15 de janeiro de 2004;

V – o representante dos servidores ocupantes de cargo em comissão de recrutamento amplo;

VI – um representante indicado pelo Sindicato dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado de

Minas Gerais – Sindalemg.

§ 1º – Os servidores a que se referem os incisos I a III do caput:

I – serão designados pelo diretor-geral, para um mandato de dois anos, permitida a recondução;

II – deverão ter os conhecimentos e as habilidades necessários para a realização dos trabalhos da comissão.

§ 2º – O servidor indicado na forma prevista no inciso III do caput deverá ter conhecimentos jurídicos e normativos indispensáveis ao desempenho das funções da comissão.

§ 3º – Os representantes dos servidores a que se referem os incisos IV e V do caput são os eleitos na forma da Deliberação da Mesa nº 2.657, de 30 de março 2017.

§ 4º – A comissão será coordenada pelo representante indicado pelo diretor-geral a que se refere o inciso III do caput e, em seus impedimentos, pelo representante da GGP ou por outro membro indicado pelo coordenador.

§ 5º – A comissão poderá solicitar, quando necessário, a colaboração de outros órgãos da Assembleia Legislativa para o exercício de suas atribuições.

§ 6º – Por solicitação das partes envolvidas, a comissão poderá convidar agente público a que se refere o inciso III do caput do art. 2º ou terceiros para que possam colaborar com os esclarecimentos dos fatos.

Art. 9º – Recebido o relatório a que se refere o art. 6º, o coordenador da comissão procederá à designação do relator, mediante sorteio, assegurada a rotatividade entre os membros.

Art. 10 – Após a análise preliminar do caso pelo relator, a comissão:

I – determinará o arquivamento de plano, se caracterizada a atipicidade do fato ou verificada circunstância que inviabilize o processamento da reclamação;

II – notificará o suposto autor do fato para prestar esclarecimentos, no prazo de cinco dias;

III – realizará audiência de conciliação, em até sessenta dias após o recebimento da reclamação.

§ 1º – A comissão indicará, entre os seus membros, aqueles que participarão da audiência de conciliação, assegurada a participação de pelo menos um dos representantes previstos nos incisos IV a VI do caput do art. 8º.

§ 2º – Na hipótese de reclamação de assédio sexual, a comissão informará as partes envolvidas sobre a caracterização do crime previsto no art. 216-A do Código Penal.

§ 3º – Na audiência de conciliação, as partes envolvidas serão ouvidas separadamente, salvo se anuírem com a acareação.

Art. 11 – Obtida a conciliação, esta será reduzida a termo, assinado pelas partes envolvidas e pelos integrantes da comissão, no qual constarão as soluções acordadas e a declaração de extinção do procedimento.

Parágrafo único – Caberá à comissão manter registro estatístico de reclamações e de conciliações realizadas.

Art. 12 – Não sendo possível o acordo, caberá à comissão, no prazo de quinze dias:

I – determinar o arquivamento da reclamação, mediante decisão fundamentada;

II – remeter o procedimento à DGE, para a instauração de processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único – O processo administrativo disciplinar a que se refere o inciso II do caput reger-se-á, no que couber, pelo disposto da Resolução nº 800, de 5 de janeiro de 1967.

Art. 13 – Independentemente do resultado dos trabalhos realizados pela comissão, a reclamação também poderá ser encaminhada à DGE diretamente pelo ofendido ou por seu representante, regularmente constituído.

CAPÍTULO IV DAS PENALIDADES

Art. 14 – O assédio será punido com uma das seguintes penalidades:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – perda de cargo comissionado ou função gratificada;

IV – demissão.

§ 1º – Na aplicação das penalidades disciplinares serão considerados a natureza e a gravidade do ilícito, as circunstâncias atenuantes e agravantes, os antecedentes funcionais do servidor e os danos que provierem para o serviço público.

§ 2º – O agente público submetido à penalidade prevista no inciso III do caput sujeita-se à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

§ 3º – As penalidades de que trata o caput não excluem a aplicação das disposições penais cabíveis, em especial, na hipótese de assédio sexual, a do art. 216-A do Código Penal, que tipifica essa ação como crime com pena de detenção para o agressor.

CAPÍTULO V DA PREVENÇÃO

Art. 15 – A prevenção à prática de assédio no âmbito da Assembleia Legislativa passa a integrar o Programa de Promoção da Saúde – PPS –, instituído por meio da Deliberação da Mesa nº 2.572, de 7 de outubro de 2013.

Parágrafo único – Para fins da prevenção a que se refere o caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas pela Assembleia Legislativa:

I – inserção do tema em cursos de desenvolvimento gerencial e nas atividades de capacitação introdutória para servidores que ingressarem na Assembleia Legislativa;

II – promoção de campanhas periódicas de comunicação sobre o tema e sobre a caracterização do crime de assédio sexual previsto no Código Penal destinadas ao público interno;

III – oferta de programa de treinamento para servidores que atuam no acolhimento, orientação e conciliação dos casos de assédio.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16 – Mediante indicação do NUP ou solicitação da Comissão de Mediação e Conciliação, os agentes públicos envolvidos em casos de assédio que assim tenham concordado expressamente poderão ser encaminhados para acompanhamento psicológico quando comprovada a necessidade de tratamento especializado.

Art. 17 – Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Diretores.

Art. 18 – Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Reuniões da Mesa da Assembleia Legislativa, 16 de outubro de 2017.

Deputado Adalclever Lopes, Presidente

Deputado Lafayette de Andrada, 1º-Vice-Presidente

Deputado Dalmo Ribeiro Silva, 2º-Vice-Presidente

Deputado Inácio Franco, 3º-Vice-Presidente

Deputado Rogério Correia, 1º-Secretário

Deputado Alencar da Silveira Jr., 2º-Secretário

Deputado Arlen Santiago, 3º-Secretário

Fonte:

- Base de Legislação da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais.

Al

At



SINDALEMG

Sindicato dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais