

**PBH.GOV.BR**

# ASPECTOS CORRECIONAIS DO ASSÉDIO MORAL

Camila Vieira

Diretora de Atividades Correcionais  
Subcontroladoria de Correição



**BELO  
HORIZONTE**  
P R E F E I T U R A

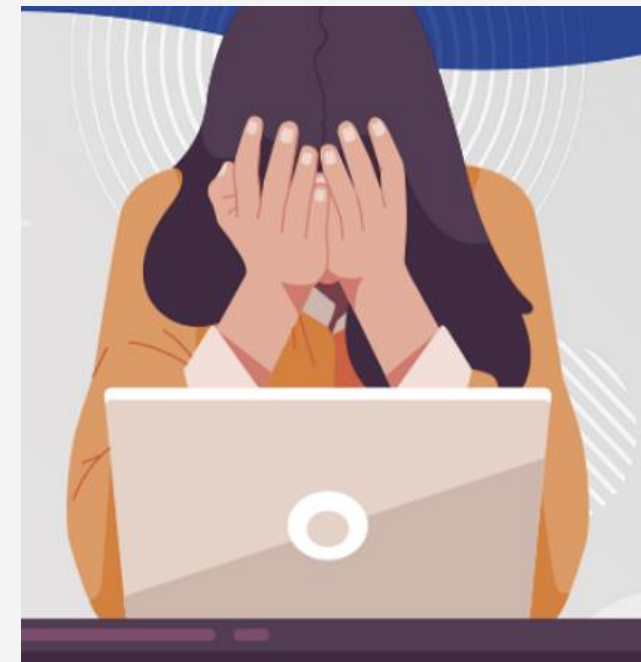
trabalho energia coração

# ASSÉDIO MORAL

## CONCEITO

- ❏ Considera-se assédio moral a **violação** da dignidade ou da **integridade psíquica** ou **física** da pessoa por meio de **conduta abusiva**.

**(Art. 189, §5º, da Lei 7.169/96, com redação dada pela Lei 18.716/2024)**



EM JUNHO DE 2019, A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) EDITOU A CONVENÇÃO Nº 190 E A RECOMENDAÇÃO Nº 206 PARA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO, RECONHECENDO O GÊNERO COMO UM FATOR DE VULNERABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. A CONVENÇÃO TROUXE EM SEU ART. 1º O SEGUINTE CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL:

“ UM CONJUNTO DE COMPORTAMENTOS E PRÁTICAS INACEITÁVEIS, OU DE AMEAÇAS DE TAIS COMPORTAMENTOS E PRÁTICAS, QUE SE MANIFESTAM APENAS UMA VEZ OU REPETIDAMENTE, QUE OBJETIVAM CAUSAR, CAUSAM OU SÃO SUSCETÍVEIS DE CAUSAR DANOS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS, SEXUAIS OU ECONÔMICOS, INCLUÍDA A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO EM RAZÃO DE GÊNERO.

Fonte: Guia Lilás CGU



**BELO  
HORIZONTE**  
PREFEITURA

trabalho energia coração

# ASSÉDIO MORAL

## COMO SE MANIFESTA



**BELO  
HORIZONTE**  
PREFEITURA

trabalho energia coração

Fonte: Guia Lilás CGU

# ASSÉDIO MORAL



O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

# ASSÉDIO MORAL



## PRESSUPOSTOS

- Direcionalidade
- Degradação deliberada das condições de trabalho.

**OBS: A repetição pode ou não ser pressuposto para o assédio moral, a depender do caso concreto.**



# ASSÉDIO MORAL

## TIPOS

➤ **Assédio moral vertical:** ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.

- **Descendente:** o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, constrangedoras ou humilhantes.



# ASSÉDIO MORAL

- **Ascendente:** quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior, ou seja, por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Pode consistir em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.



# ASSÉDIO MORAL

➤ **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas de mesma hierarquia. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



# ASSÉDIO MORAL

## PREVISÃO LEGAL

### Artigo 189, §5º:

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, orientação sexual ou convicção política ou filosófica;



# ASSÉDIO MORAL

## Artigo 189, §5º:

IV - atribuir **frequentemente** 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 treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas; (não inserir ou desestimular o agente no local de trabalho)

VI - subestimar **publicamente** as aptidões e as competências de agente público;



# ASSÉDIO MORAL

## Artigo 189, §5º:

VII - manifestar **publicamente** desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho; (qualquer um faz, tirar o valor do que o agente faz)

VIII - apresentar como suas ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de autoria comprovada de outro agente público;

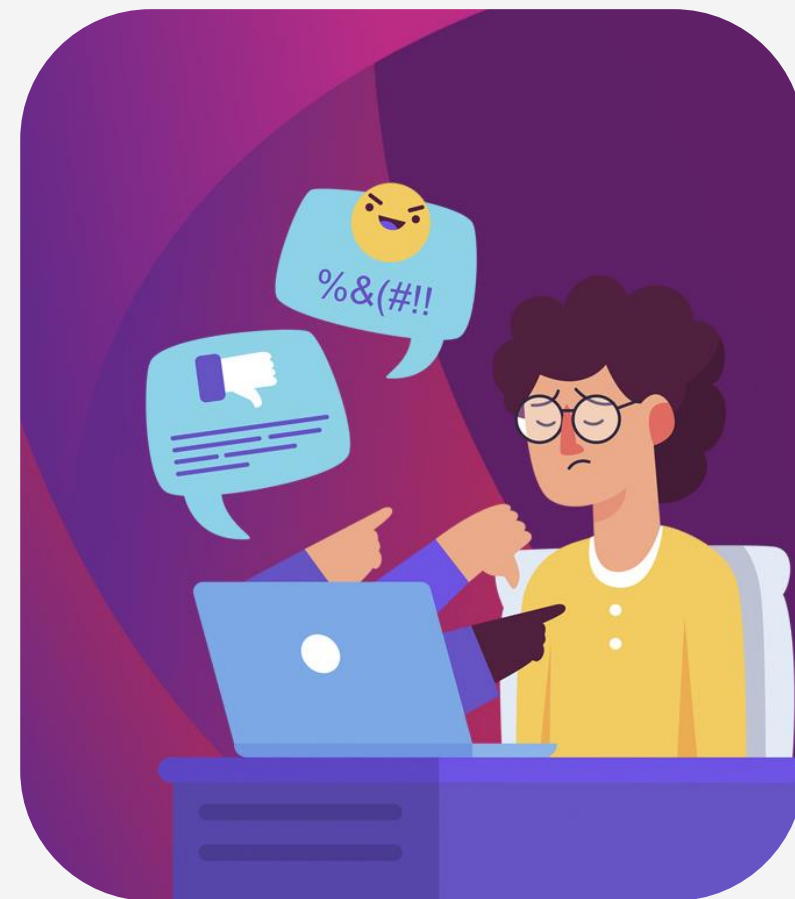
IX - valer-se de cargo ou função para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.



## COMO E ONDE PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL?

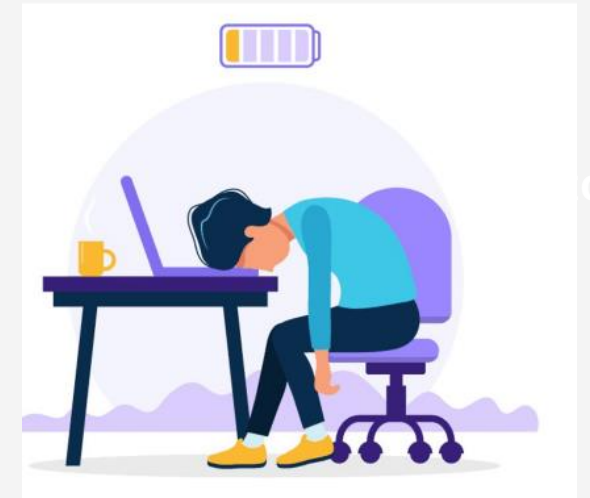
O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela,  
como exemplo nestes espaços:

- nos locais de trabalho;
- em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e
- atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou
- em ambiente virtual (*cyberbullying*).



# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

- Baixa produtividade;
- Absenteísmo;
- Desmotivação;
- Isolamento;
- Surgimento de doenças ou acidentes ocupacionais (hipertensão, depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional, dentre outras).



# O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

## Atos de gestão:

- Planilhas de controle de atividades em teletrabalho, bem como de andamento do serviço, desde que não sejam usadas para diminuir ou desmerecer explicitamente determinada pessoa;
- Eventuais ordens legais e cobranças de tarefas, realizadas de forma respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias – divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.

# INFRAÇÕES CORRELATAS

## O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS – LEI 7.169/96

Art. 184 - São deveres do servidor público:

(...)

XII - tratar a todos com urbanidade;

Art.185 – É proibido ao servidor público:

IX – ofender a dignidade ou o decoro de colega, de particular ou propalar ofensas;

Art. 189 - São infrações disciplinares puníveis com demissão:

(...)

V - incontinência, má conduta ou mau procedimento.

# A APURAÇÃO NA SUCOR

- Admissibilidade de denúncias realizada pela COMAMS – Comissão de Assessoramento e Acolhimento em casos de assédio moral e Sexual (PORTARIA CTGM Nº 10/2023)

- **Por que uma comissão especializada para tratar casos de assédio?**

Evitar exposições desnecessárias;

Apuração especializada e mais célere.

Contato: COMAMS ([comissao.assedio@pbh.gov.br](mailto:comissao.assedio@pbh.gov.br))

- **Obs.: Assegura-se o anonimato, mas pode prejudicar a apuração (a escolha é da vítima).**

# QUEM ESTÁ SUBMETIDO À SUCOR

## **Submetidos:**

- Agentes Públicos – Servidores, Empregados Públicos e Conselheiros Tutelares
- Administração Direta, Indireta, Fundacional e Empresas Públicas

- **Excluídos:**

- Guarda Municipal – Corregedoria Própria
- Terceirizados
- Temporários
- Agentes políticos

# ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL DE DENÚNCIAS

## ACOLHIMENTO



atendimento inicial que se presta a alguém escutando demandas e demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado.

### Fluxo do atendimento de assédio e discriminação

PESSOA ASSEDIADA OU QUE PRESENCIOU ASSÉDIO / DISCRIMINAÇÃO PROCURA ACOLHIMENTO

A REDE DE ACOLHIMENTO (GESTÃO DE PESSOAS, OUVIDORIA, SIASS (SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR), GESTOR, COMISSÃO DE ÉTICA, UNIDADE SETORIAL DE INTEGRIDADE E OUTRAS UNIDADES QUE FAÇAM SENTIDO NO ÓRGÃO, CONFORME O PFPEAD) ACOLHE, OUVI E ORIENTA A PESSOA AFETADA.

É necessária a medida cautelar?

Se sim

O GESTOR TOMA MEDIDAS CAUTELARES CABÍVEIS \* (GESTOR EM DIÁLOGO COM A UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS)

PROCURA A OUVIDORIA PARA REGISTRAR A DENÚNCIA OU REGISTRA DIRETAMENTE NO FALA.BR EM FORMULÁRIO ESPECÍFICO (PESSOA)

Se não

A PESSOA AFETADA DECIDE DENUNCIAR? (PESSOA)



## REFERÊNCIAS

Estatuto do Servidor: Lei Municipal nº 7.169/1996

Portaria CTGM nº 10/2023 – Institui a COMAMS

Guia Lilás da CGU, disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo>



**BELO  
HORIZONTE**  
P R E F E I T U R A

trabalho energia coração