



COPAMS

Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual da Prefeitura de Belo Horizonte

1ª Edição
2026



**BELO
HORIZONTE**
PREFEITURA



COMISSÃO DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



I - Controladoria-Geral do Município:

1 - COORDENAÇÃO:

- TITULAR: Carolina Cruz Quintão
- SUPLENTE: Mariana Suzart Paschoal Ferreira

2 - GABINETE:

- TITULAR: Carolina Angélica Ribeiro Freitas Falcão
- SUPLENTE: Roberta Matoso Sena Cruz

3 - SUOUVI:

- TITULAR: Vânia Maria Matias de Melo
- SUPLENTE: Márcia Cristina Garcia Pessoa

4 - SUCOR:

- TITULAR: Gisele Leite Lima
- SUPLENTE: Camila Cristina Rodrigues Vieira

II- Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão:

- TITULAR: José Garcia Lima
- SUPLENTE: Rita Maria Josefina dos Santos

III - Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte:

- TITULAR: Danielle Abreu Carlos
- SUPLENTE: Bruna Salman Oliveira Gomes

IV - Secretaria Municipal de Educação:

- TITULAR: Maria Auxiliadora Cesário
- SUPLENTE: Cesar Eduardo de Moura

V- Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos:

- TITULAR: Andrea Maria de Oliveira Chelles
- SUPLENTE: Giovanna Fiffe de Souza Pires

VI- Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção:

- TITULAR: Lucilaine Nery Pos
- SUPLENTE: Maria Raquel Maciel Moreira

FICHA TÉCNICA

Elaboração: Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Diagramação/Edição: Maria Vitória Lima Coelho e Luisa Bahia Dinis

Colaboração: Ana Beatriz Neto da Cruz, Thayná Louise Coutinho de Oliveira Cavalcante, Janine Lopes Diniz e Elizangela G. de Oliveira

ÍNDICE

1.INTRODUÇÃO	4
2.CONHECENDO O TEMA: O QUE É ASSÉDIO?	5
2.1. Assédio Moral	5
2.2.Assédio Sexual	10
3.COMO IDENTIFICAR OS ASSÉDIOS?	12
4.CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS	13
5.O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?	14
6.CANAIS DE DENÚNCIA	17
6.1. Canais oficiais da PBH.....	17
6.2. O que acontece após a formalização da denúncia?	19
7.PREVENÇÃO.....	21
7.1. Atores institucionais envolvidos na prevenção e no enfrentamento do assédio.....	22
8.CONCLUSÃO.....	24
9.DIREITOS E PROTEÇÃO JURÍDICA.....	25
10.REFERÊNCIAS.....	27

1.INTRODUÇÃO

A Prefeitura de Belo Horizonte (PBH), por meio da Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS), publica o presente referencial como uma ferramenta de apoio no percurso institucional de enfrentamento aos assédios. Destinado a agentes públicos municipais, de todos os níveis hierárquicos, este guia busca contribuir para a promoção de ambientes de trabalho pautados pelo respeito e pela dignidade. Mais do que um conjunto de orientações, este material pretende também fomentar a conscientização sobre o tema.

Aqui, você encontrará informações essenciais para identificar, prevenir e combater o assédio moral e sexual, fortalecendo uma cultura institucional que valoriza o bem-estar de todos e todas.

A COPAMS foi criada por meio do Decreto Municipal nº 18.337/2023, que institui a Política Municipal de Integridade Pública na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

É composta por membros da CTGM, da SMPOG, da SMASDH, da SMSP, da SMED e da SMSA. Todos os integrantes da COPAMS são servidores efetivos que atuam com mandato fixo.

São atribuições da COPAMS:

- Colaborar na produção de diagnósticos institucionais sobre práticas de assédio;
- Propor medidas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio moral e sexual;
- Alertar sobre situações que possam favorecer tais práticas;
- Recomendar providências que garantam a proteção das pessoas envolvidas, a apuração adequada dos fatos e a melhoria contínua das condições de trabalho e da gestão de pessoas;



Acesse a página da COPAMS!



O assédio, em todas as suas formas, constitui uma espécie de violência no trabalho¹ e, como tal, deve ser prevenido e enfrentado com firmeza. Sua ocorrência compromete a integridade dos trabalhadores, viola direitos e fragiliza as relações profissionais, sendo incompatível com ambientes de trabalho pautados pelo respeito e pela dignidade. Negligenciar essa prática contribui para a perpetuação de contextos hostis, produzindo danos significativos à saúde mental e física dos trabalhadores e impactando negativamente a qualidade e a eficiência do serviço público.

Uma cultura organizacional que prioriza a ética não apenas protege seus servidores, mas também eleva a satisfação, o engajamento e a colaboração mútua. No entanto, a transformação de comportamentos exige uma atuação integrada; reconhecemos que a mudança cultural demanda tempo, escuta ativa e o esforço conjunto de todos os atores institucionais.

¹Convenção nº. 190 da OIT, em processo de ratificação no Brasil (Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

A construção de ambientes saudáveis, inclusivos e éticos não acontece da noite para o dia; trata-se de um desafio que requer diálogo constante e ações coordenadas entre a alta liderança das unidades, os setores de gestão de pessoas, a Subcontroladoria de Ouvidoria, a Subcontroladoria de Correição e as instâncias de integridade².

Nesse contexto, este referencial destina-se à orientação e sensibilização dos agentes públicos municipais para a identificação, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, reafirmando o compromisso da Prefeitura de Belo Horizonte com a promoção de ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos para todos e todas.

2. CONHECENDO O TEMA: O QUE É ASSÉDIO?

2.1 Assédio Moral

O QUE É ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral consiste em uma prática abusiva no ambiente de trabalho que expõe o agente público a situações vexatórias e humilhantes por ação, omissão, gestos ou palavras capazes de causar ofensa à sua dignidade, integridade psíquica ou física.

No âmbito CELETISTA

Nos termos do artigo 483 da CLT, o assédio moral poderá ser considerado falta grave cometida pelo empregador, ensejando na rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas, ou seja, o empregado vítima do assédio moral poderá ajuizar uma ação trabalhista requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo pleitear nesta mesma ação indenização pelo assédio. Mesmo que o ato seja cometido por um funcionário do mesmo nível hierárquico contra outro funcionário, a empresa poderá ser responsabilizada, pois tem o dever de fiscalizar e punir todos os atos indevidos de seus funcionários. Em relação ao empregado que comete o assédio, sendo contra outro empregado ou contra algum superior hierárquico, a empresa poderá dispensá-lo por justa causa, conforme autoriza o artigo 482 da CLT.

Na PBH, o assédio moral é tipificado no Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte como uma infração disciplinar punível com demissão.

Conforme o §5º do artigo 189, o assédio moral se configura por meio das seguintes condutas:

§ 5º Considera-se assédio moral a violação da dignidade ou da integridade psíquica ou física da pessoa por meio das seguintes condutas abusivas:

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;



²Definição constante no inciso VII do artigo 2º do Decreto Municipal nº. 18.337/2023(Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/>)



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;

IV - atribuir frequentemente ao agente público função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

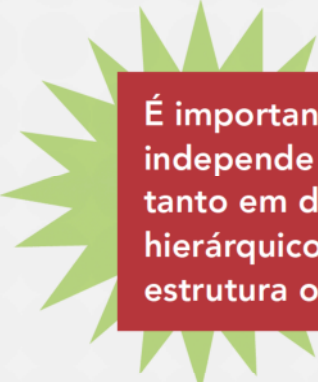
V - isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

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

VII - manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

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. (Redação dada pela Lei nº 11676/2024)



É importante observar que a caracterização do assédio moral independe da existência de relação hierárquica. Ele pode ocorrer tanto em decorrência de condutas praticadas por superiores hierárquicos quanto por colegas que ocupam o mesmo nível na estrutura organizacional.



Atualmente, considera-se que no âmbito da PBH o rol acima é taxativo, ou seja, eventuais outras condutas que não se enquadrem nos incisos acima descritos não configuram assédio moral para fins de apuração correicional - sem prejuízo de configurar algum outro ilícito administrativo previsto no **Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte**.

Alvos mais comuns



As pessoas assediadas frequentemente pertencem a grupos³ que já enfrentam situações de desigualdade ou discriminação social. Entre eles, destacam-se: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas negras, minorias étnicas e integrantes da população LGBTQIAPN+, entre outros. Essas vulnerabilidades sociais podem aumentar a exposição a práticas de violência e assédio no ambiente de trabalho.

Tipos de assédio moral:



a) Assédio Moral Institucional ou Organizacional:

O assédio moral institucional ou organizacional consiste em um processo contínuo de condutas abusivas sustentado por estratégias organizacionais e/ou métodos de gestão que buscam intensificar o engajamento dos trabalhadores ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, muitas vezes por meio da violação de seus direitos fundamentais.

Diferentemente do assédio praticado por indivíduos isolados, essa modalidade está relacionada à própria cultura organizacional e às práticas de gestão adotadas pela instituição. Pode atingir coletivamente equipes inteiras ou recair sobre grupos específicos de trabalhadores que compartilham determinadas características ou condições, como gestantes, por exemplo.

Nesses contextos, a instituição passa a incentivar ou tolerar práticas abusivas voltadas ao cumprimento de metas inatingíveis ou à exigência de adesão irrestrita a políticas institucionais, frequentemente desconsiderando os limites e direitos dos trabalhadores. A situação se agrava quando não são estabelecidos fluxos adequados de apuração, medidas preventivas e corretivas, bem como canais seguros e acessíveis para o recebimento de denúncias⁴.

b) Assédio Moral Interpessoal:

Refere-se à forma mais comum de assédio moral, caracterizada por condutas abusivas praticadas de maneira direta e individualizada no ambiente de trabalho. Pode ser cometido por colegas, superiores hierárquicos ou outras pessoas com quem se mantenha relação profissional, manifestando-se por meio de comportamentos repetidos de humilhação, constrangimento, ofensa, intimidação ou desqualificação, capazes de afetar a dignidade da pessoa e comprometer seu bem-estar no trabalho.



³Cartilha "Violência e Assédio Moral no trabalho: Perguntas e Respostas", do Ministério Público do Trabalho (disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>)

⁴Resolução CNJ n°. 351 (Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>)

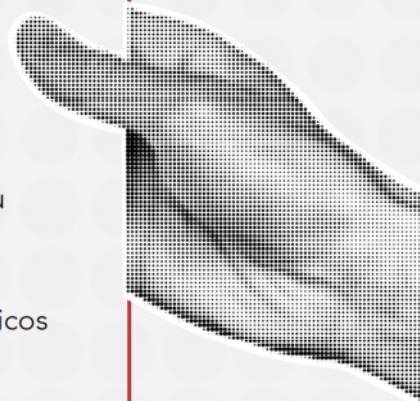
Assédio moral X discriminação

A discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável. Nesse cenário, o assédio moral pode reforçar uma discriminação ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

A discriminação está contemplada como uma forma de assédio moral no inciso III do §5º do artigo 189 do Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte, ao tratar da preterição do agente público “em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, orientação sexual ou convicção política ou filosófica”.

Em relação à existência ou não de relação hierárquica entre as partes, o assédio moral pode ser:

1. Vertical descendente: assédio praticado pelo superior hierárquico;
2. Vertical ascendente: assédio praticado pelo(s) subordinado(s);
3. Horizontal: Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;
4. Misto: Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. O trabalhador é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



A partir do conceito de assédio moral, é preciso considerar que determinadas situações NÃO configuram assédio, por exemplo:

- a) Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- b) Cobrar produtividade, fiscalizar e avaliar o desempenho do agente público de forma ponderada e respeitosa;
- c) Mudar a lotação de pessoal ou trocar a jornada ou turno de trabalho, de modo motivado por necessidade do serviço;
- d) Aumentar o volume de trabalho: 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;

- e) Divergências claras e conscientes de visão entre os profissionais;
- f) Feedback sobre o trabalho;
- g) Comunicação direta, clara e franca;
- h) Confrontos respeitosos e esporádicos com colegas ou chefias;
- i) Atos isolados, como conflitos e discussões;
- j) Críticas construtivas e avaliações de trabalho;
- k) Aplicação de Termo de Apontamento Funcional Pedagógico ou Termo de Advertência;
- l) Avaliações de desempenho realizadas por pares ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

É importante ressaltar que, conforme a nova redação do **Estatuto do Servidor da PBH**, é possível que a prática de um único ato do rol listado no §5º do artigo 189 do referido Estatuto já configure assédio moral. Isso porque, após a mudança da lei, o §4º do mencionado artigo 189 não mais exige que a prática das condutas seja reiterada.

Conflito saudável X Assédio persistente e intencional.

O conflito saudável é uma forma construtiva de resolver dissensos, já que estes fazem parte das relações interpessoais no âmbito profissional. O conflito saudável é um mecanismo de fomentar as discussões visando o aperfeiçoamento, a troca de ideias, o aprendizado, além de propiciar a interação e a criação de laços. É importante adotar uma postura resolutiva, em vez de combativa, e praticar a comunicação não-violenta. O objetivo não é prejudicar ou afastar da organização o(a) profissional com visão diferente, e sim instigar maior aceitação das diversidades.



Por outro lado, o assédio persistente e intencional é uma prática antiética duradoura e frequente, que busca prejudicar a situação do(a) agente público(a), com possibilidade de levar à mudança de lotação ou, em casos mais extremos, à exoneração.

2.2 Assédio Sexual

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Conforme o § 4º, do art. 189 do Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte, o assédio sexual consiste na conduta de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública”. Observe que o Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte adota a mesma definição do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Além de se tratar de uma infração disciplinar, o assédio sexual constitui crime segundo a legislação penal brasileira!



Tipos de assédio sexual:

1. **Assédio sexual por chantagem:** Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
2. **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** Ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Alvos mais comuns



Em virtude da cultura machista e patriarcal que ainda permeia a sociedade brasileira, as relações de poder entre homens e mulheres, bem como entre homens que se enquadram e aqueles que não se enquadram nos padrões hegemônicos de masculinidade, permanecem marcadas por desigualdades e assimetrias. Nesse contexto, as mulheres figuram como as principais vítimas de assédio sexual, fenômeno que expressa e reforça relações historicamente construídas de dominação de gênero (SAFFIOTI, 2004; BOURDIEU, 2012; BRASIL, 2024).

Formas de Assédio Sexual

VERTICAL: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior ou com ascendência funcional, valendo-se da condição de chefe, gestor, supervisor, coordenador, diretor ou de outra posição de autoridade, constrange alguém, por meio de intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter favorecimento sexual. Essa é a forma clássica de assédio sexual, tipificada como crime no **art. 216-A do Código Penal**.

HORIZONTAL: Ocorre quando não há relação de subordinação hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, como entre colegas de trabalho. Nessa hipótese, em regra, não se configura o crime de assédio sexual previsto no **art. 216-A do Código Penal**, por ausência da relação de superioridade hierárquica ou ascendência funcional. Contudo, a conduta pode caracterizar outros crimes, como a **importunação sexual**, prevista no **art. 215-A do Código Penal**, além de constituir infração disciplinar, nos termos do **art. 189 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Belo Horizonte (Lei Municipal nº. 7.169/1996)**, sem prejuízo da responsabilização civil e administrativa cabíveis.



Exemplos de Assédio Sexual:

- Toques indesejados, convites insistentes e ofensas verbais de cunho sexual.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; promessas de tratamento diferenciado; conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual; narração de piadas ou de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais, convites impertinentes, pressão para participar de encontros e saídas; exibicionismo e criação de um ambiente pornográfico. (Fonte: Cartilha Olhares Plurais, 2021)



O que não é assédio sexual?

- Elogios sem conotação sexual;
- Flertes correspondidos;
- Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso ou mesmo sexual, com consentimento;



Além das consequências administrativas no âmbito da PBH, o assédio sexual é crime (art. 216-A do Código Penal) e pode gerar responsabilização penal quando denunciado às autoridades competentes.

3. COMO IDENTIFICAR OS ASSÉDIOS?

O assédio moral e o assédio sexual são práticas graves que comprometem a dignidade, a saúde e a qualidade do ambiente de trabalho. Além das condutas praticadas por indivíduos, é importante compreender que determinadas características do ambiente organizacional podem favorecer ou inibir a ocorrência dessas situações.



Um ambiente de tolerância ao assédio é aquele onde práticas abusivas e desrespeitosas são aceitas, ignoradas ou minimizadas. Esse tipo de ambiente não surge de forma repentina, mas é construído pela falta de ação, pela omissão ou pela conivência diante de comportamentos que ferem a ética e o respeito no local de trabalho. A seguir, apresentamos as principais características de ambientes que toleram o assédio e as medidas que contribuem para sua prevenção.

CARACTERÍSTICAS DE UM AMBIENTE QUE TOLERA O ASSÉDIO

- Situações de assédio moral ou sexual são ignoradas ou relativizadas, mesmo quando evidentes;
- Falta de diretrizes, procedimentos ou canais acessíveis para a denúncia e tratamento de casos de assédio;
- Gestores que presenciam ou têm conhecimento de comportamentos abusivos, mas optam por não agir ou até por reforçar essas práticas;
- Comentários depreciativos, piadas de mau gosto e exclusões constantes são tratados como “brincadeiras” ou como parte da cultura organizacional;
- Medo de represálias. Os servidores evitam denunciar ou relatar abusos por temerem retaliações, perda de oportunidades ou exposição.

COMO PREVENIR AMBIENTES DE TOLERÂNCIA AO ASSÉDIO?

- Criar protocolos específicos para prevenir e lidar com casos de assédio;
- Promover valores como empatia, igualdade e ética em todos os níveis da organização;
- Realizar treinamentos regulares que reforcem comportamentos adequados e a importância de um ambiente saudável;
- Garantir que todos saibam como e onde denunciar, com proteção contra retaliações.

Ambientes de trabalho que não toleram o assédio são aqueles nos quais a dignidade de todos é preservada e ações abusivas são combatidas de forma eficaz e imediata. A responsabilidade é de todos!

4. CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS

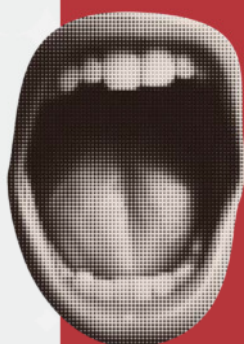
Impactos à saúde física e mental dos servidores.

Os assédios moral e sexual no trabalho podem trazer impactos à saúde, à capacidade laborativa e ao desempenho do trabalhador, bem como insatisfação, sofrimento, dificuldades no relacionamento interpessoal, redução da produtividade, perda da confiança e sentimento de pertencimento, rotatividade, aumento do absenteísmo e até mesmo a aposentadoria precoce.

São diversos os quadros de adoecimento associados ao assédio sofrido no ambiente de trabalho. Os danos causados envolvem tanto os aspectos psicológicos, tais como culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, raiva, frustração, negativismo, vivência depressiva, diminuição da concentração e da memória, medo, isolamento, ideação suicida, como aspectos físicos, como fadiga, dores de cabeça, distúrbios digestivos, dermatológicos, doenças imunológicas, cardiovasculares, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono/insônia, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, dentre outros.

Os sentimentos gerados pelos assédios em ambiente de trabalho podem gerar desgaste e esgotamento físico e psíquico, e serem tão impactantes a ponto de desencadear transtornos mentais e comportamentais, como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), e ainda contribuir para a desestabilização emocional e a agudização de quadros psiquiátricos preexistentes.

Os elementos estressores e riscos podem ser percebidos e sofridos de formas diferentes e afetar a saúde dos trabalhadores em menor ou maior grau, considerando as características pessoais, a fragilidade psíquica e a vulnerabilidade de cada indivíduo no momento da ocorrência.



Além dos danos à saúde física e mental das pessoas, o assédio afeta o ambiente de trabalho, compromete a imagem institucional da Prefeitura e pode resultar na responsabilização do órgão quando houver omissão ou negligência na prevenção e na apuração das denúncias.

5. O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

Orientações para a vítima

Para que a Subcontroladoria de Correição (SUCOR) possa dar início ao procedimento de apuração de uma suposta situação de assédio, é necessária a formalização da denúncia por meio dos canais disponibilizados pela PBH, tratados em tópico específico deste material.

Qualquer pessoa pode realizar uma denúncia, não sendo necessário advogado ou procurador para tal. Contudo, é fundamental descrever a situação de assédio ou discriminação com o maior grau de detalhamento e, sempre que possível, fornecer evidências como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outros, pois esses elementos serão essenciais para a investigação, ajudando a confirmar a ocorrência do fato e a identificar o responsável. Se o assédio ocorrer na presença de outras pessoas, também é relevante anotar datas e os nomes das testemunhas, para que elas possam ser ouvidas, caso necessário, durante a apuração dos fatos.

Orientações para testemunhas

O papel das testemunhas é essencial para a identificação e investigação de situações de assédio, que muitas vezes ocorrem às ocultas, sem a presença de terceiros, além da vítima. A pessoa que presencia um ato de assédio pode oferecer suporte emocional à vítima, apoiando e enfatizando que ela não está sozinha, e colocando-se à disposição para relatar os fatos presenciados perante as autoridades competentes. O depoimento de uma testemunha pode fornecer, de forma objetiva, detalhes e evidências importantes para a caracterização do assédio, como falas, comportamentos, gestos e palavras que podem reforçar o relato da vítima e contribuir de forma crucial para a comprovação do assédio e a punição daquele que o pratica.

Orientações para os setores de gestão de pessoas

Os RHs Temáticos têm um papel essencial na prevenção, acolhimento e apoio na resolução de casos de assédio moral e sexual. A seguir, orientações de como contribuir na condução dessas situações de maneira ética, eficiente e humana:

- I. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- II. acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;



Vale a pena conhecer as boas práticas de acolhimento e encaminhamento adotadas pela SLU e pela SMSA. Essas iniciativas podem servir de referência para fortalecer a prevenção, o acolhimento às vítimas e a condução adequada de situações de assédio em sua unidade.

III. buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;

IV. orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Também compete aos setores de gestão de pessoas:

- Manter os servidores informados sobre os canais oficiais para registro de denúncias, como Corregedoria, Ouvidoria ou Comissões relacionadas;
- Divulgar esses canais de forma acessível, garantindo que todos saibam como e onde buscar apoio;
- Reforçar que denúncias podem ser feitas de forma sigilosa, protegendo a identidade da vítima.

ACOLHIMENTO - ESCUTA ATIVA

- Receber a vítima com empatia e sigilo, criando um ambiente seguro para que ela se sinta à vontade para relatar o ocorrido;
- Demonstrar imparcialidade e respeito, evitando questionar ou minimizar a gravidade da situação;
- Assegurar que o relato seja tratado com confidencialidade, prevenindo ocorrências ocasionais.

PROTEÇÃO DA VÍTIMA

- Evitar o contato entre vítima e agressor durante a apuração do caso;
- Oferecer suporte emocional, incluindo orientação sobre serviços de acompanhamento psicológico disponíveis;
- Garantir que não haja retaliações, monitorando a segurança da vítima e o ambiente de trabalho.

COMUNICAÇÃO CLARA E TRANSPARENTE

- Manter a vítima informada sobre os passos que estão sendo seguidos, respeitando a confidencialidade do processo;
- Evitar a circulação de rumores ou informações sobre o caso.

ACOMPANHAMENTO APÓS O PROCESSO

- Verificar o bem-estar da vítima após a conclusão do caso, oferecendo assistência, se necessário;
- Avaliar as condições do ambiente de trabalho para evitar que a situação se repita.

CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS

- Promover treinamentos regulares sobre ética e prevenção ao assédio;
- Desenvolver materiais educativos e campanhas para conscientizar sobre comportamentos adequados no ambiente de trabalho;
- Capacitar gestores para identificar e lidar com situações de assédio.

ENCAMINHAMENTO PARA APOIO PSICOLÓGICO

Orientar o(a) servidor(a) sobre os serviços de apoio psicológico e sociofuncional disponíveis, quando identificada a necessidade de acolhimento, observadas as especificidades de cada órgão ou entidade.

AOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE SAÚDE E DA GUARDA MUNICIPAL:

Secretaria Municipal de Saúde (SMSA)

Os(as) agentes públicos da Rede SUS Municipal poderão acessar os serviços de Acompanhamento Sociofuncional e Acolhimento Psicológico, mediante solicitação por meio dos formulários disponibilizados pela Secretaria Municipal de Saúde. A Gestão de Pessoas deverá orientar o(a) servidor(a) quanto ao acesso aos seguintes canais:

- Acompanhamento Sociofuncional:
<https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/gestao-de-pessoas/acompanhamento-sociofuncional>
- Acolhimento Psicológico:
<https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/gestao-de-pessoas/acolhimento-psicologico-smsa>

Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte (GCMBH)

Os(as) servidores(as) da Guarda Civil Municipal poderão ser encaminhados ao Núcleo de Apoio e Atendimento ao Guarda (NAAG).

- Endereço: Rua dos Carijós, nº 126, 15º andar
- Telefone: (31) 3246-6506
- E-mail: naag.smsp@pbh.gov.br

CRIAR REGISTROS INTERNOS FORMAIS

Manter relatórios detalhados sobre os casos registrados, com informações como:

- Frequência de denúncias (reiteração);
- Perfil dos agressores (padrões de comportamento).

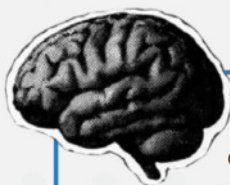
Utilizar esses registros para embasar políticas preventivas e ações de melhoria no ambiente organizacional.

APOIAR A APURAÇÃO FEITA PELOS ÓRGÃOS DE CONTROLE

- Colaborar com a Subcontroladoria de Correição (SUCOR) na investigação dos casos;
- Fornecer informações e documentos necessários com agilidade e precisão;
- Garantir imparcialidade e transparência durante todo o processo.

PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE SAUDÁVEL

- Incentivar a prática do respeito mútuo e a valorização da diversidade no ambiente de trabalho;
- Promover pesquisas e feedbacks para acompanhar regularmente os indicadores de clima organizacional para identificar sinais de insatisfação ou tensão no ambiente de trabalho.



A conscientização é uma ferramenta fundamental para extinguir o assédio sexual e moral no trabalho. Em 2025, apontou-se que mais de um terço (35%) das mulheres já sofreram assédio sexual e apenas 10% delas recorreram a canais de denúncia.

Em comparação a 2020, houve uma diminuição no percentual de mulheres que sofreram assédio (47% em 2020) e um aumento entre as que recorreram a recursos institucionais (apenas 5% em 2020).

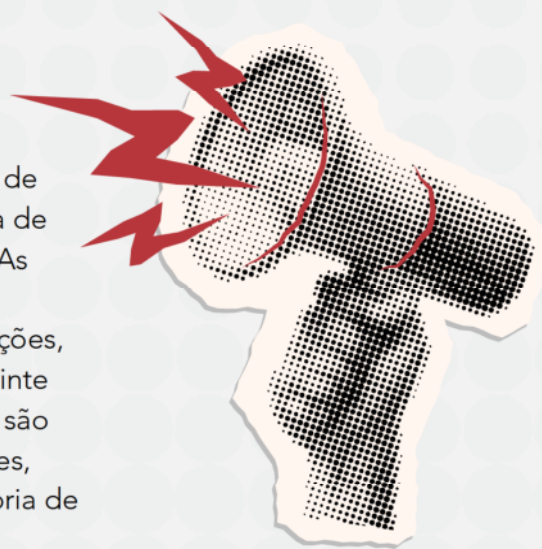
Um dado que contrasta com a primeira edição da pesquisa, de 2020, segundo as pesquisadoras, é o entendimento das mulheres sobre o tema. Em 2025, 91% das entrevistadas responderam saber o que é assédio e quase metade (48%) afirmaram conversar com frequência sobre o assunto. (CAPITANI 2025)

6. CANAIS DE DENÚNCIA

6.1 Canais oficiais da PBH

A Subcontroladoria de Ouvidoria (SUOUVI) é a porta de entrada para recebimento de denúncias na Prefeitura de Belo Horizonte e vários canais podem ser utilizados. As denúncias passam por triagem, a fim de conferir se realmente trata-se de denúncia. Caso falem informações, estas são solicitadas ao denunciante, com prazo de vinte dias para complementação dos dados. As denúncias são encaminhadas para apuração aos órgãos competentes, que enviam as respectivas respostas à Subcontroladoria de Ouvidoria (SUOUVI).

No caso de denúncias envolvendo servidores municipais, estas são enviadas à Subcontroladoria de Correição (SUCOR), com prazo de vinte dias, prorrogável por igual período. A resposta da Subcontroladoria de Correição (SUCOR) contendo o número do Procedimento Disciplinar Genérico (PDG) e e-mail para contato, é enviada para o denunciante no momento de encerramento da denúncia pela Subcontroladoria de Ouvidoria (SUOUVI). Os canais de registro são:



Via internet - Portal de Serviços / BH DIGITAL

Denúncias de Assédio Moral e Sexual na Prefeitura de Belo Horizonte

Aponte a câmera do seu celular para o QR code ao lado ou acesse:

<https://servicos.pbh.gov.br/servicos+denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-na-prefeitura-de-belo-horizonte+6821d4b414b8d70816f084a3>



Via Telefone

156 - Atendimento de segunda à sexta, das 7h às 19h.

Presencialmente

Central de Atendimento BH Resolve – Av. Santos Dumont, 363 / Rua dos Caetés, 342 – Centro. Funcionamento: de segunda à sexta, das 8h às 17h. **Buscar o Guichê da Ouvidoria.**

Denúncias que não se relacionam a servidores públicos:

Denúncias relacionadas a terceirizados, contratados, estagiários e creches conveniadas, que não estão sujeitas ao encaminhamento para a Subcontroladoria de Correição (SUCOR), são direcionadas para apuração pelos órgãos competentes, ou seja, os locais onde os trabalhadores e trabalhadoras prestam serviço.



Denúncias sobre Guardas Municipais:

As denúncias que envolvam integrantes da Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte podem ser registradas pelos canais da Ouvidoria Geral do Município. Nesses casos, a manifestação será encaminhada à Ouvidoria da Guarda Municipal e, quando cabível, à Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte (CGCMBH). Embora a Ouvidoria da Guarda possua canal próprio, o cidadão pode utilizar a Ouvidoria Geral, sem prejuízo da correta destinação da denúncia.

Acesse: prefeitura.pbh.gov.br/guarda-municipal/ouvidoria-da-guarda-civil-municipal

APOIO PSICOLÓGICO DOS SERVIDORES(AS) DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

- **Núcleo de Apoio e Atendimento ao Guarda (NAAG)** – Rua dos Carijós, 126 – 15º andar - 3246-6506 - naag.smsp@pbh.gov.br

Denúncias que envolvam membros da Alta Administração:

As denúncias de assédio moral ou sexual que envolvam membros da alta administração (tais como Secretários Municipais, Superintendentes, entre outros) devem ser encaminhadas diretamente ao CONEP – Conselho de Ética Pública Municipal, por meio do e-mail conselho.etica@pbh.gov.br.

Caso sejam recebidas por outro canal, as denúncias que envolvam membros da alta administração serão encaminhadas ao Gabinete da Controladoria-Geral do Município (CTGM), que adotará as providências cabíveis para seu envio ao CONEP, órgão competente para sua apuração.



6.2 O que acontece após a formalização da denúncia?

Após o recebimento de uma denúncia pela Subcontroladoria de Correição (SUCOR), são realizadas as diligências necessárias à formação do juízo de admissibilidade, que busca, de maneira preliminar, identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam prosseguir com a apuração formal ou se será arquivada por falta de elementos suficientes.

Especificamente nos casos das denúncias de assédio, o juízo de admissibilidade é realizado pela Comissão de Assessoramento e Acolhimento em Casos de Assédio Moral e Sexual – COMAMS.

Cada denúncia de assédio é recebida e cadastrada sob a forma de Procedimento Disciplinar Genérico (PDG), através do qual é realizada uma análise prévia das informações e provas fornecidas pelo denunciante e pelo órgão competente. Ao final da apuração, a COMAMS elabora um relatório opinativo informando se foram encontrados indícios mínimos de autoria e materialidade. Além disso, a COMAMS também sugere encaminhamentos, como em casos que envolvam conflitos interpessoais, ao Núcleo de Mediação da SUCOR. Tal relatório é encaminhado para deliberação do Subcontrolador de Correição, que decide se o PDG resultará em arquivamento, instauração de Procedimento Preliminar de Apuração – PPA, Processo Administrativo Disciplinar – PAD ou em qualquer outra medida cabível.

Sigilo e Anonimato

A denúncia pode ser realizada de maneira identificada ou anônima, conforme a preferência do denunciante.

Todas as denúncias que chegam à Subcontroladoria de Correição (SUCOR) são sigilosas, independentemente da identificação do denunciante. Ou seja, mesmo que a denúncia não tenha sido realizada anonimamente. Isso significa dizer que todas as informações fornecidas são tratadas como confidenciais e somente pessoas autorizadas terão acesso a elas.

Resguardar o sigilo das informações é dever de todo servidor público e, para que seja possível analisar cada caso, o órgão responsável precisa ser notificado a respeito da denúncia e deve enviar sua manifestação a respeito dos fatos narrados.

O anonimato, por sua vez, é a possibilidade de realizar uma denúncia sem se identificar, ou seja, sem inserir seu nome, e-mail, telefone ou outros dados pessoais. Caso o denunciante deseje realizar uma denúncia anonimamente por e-mail⁵, é necessário solicitar expressamente, para que seus dados sejam ocultados antes do envio para manifestação do órgão competente.

Como a PBH assegura o anonimato; questões relacionadas à denúncia anônima

É importante ressaltar que o anonimato dificulta a apuração das denúncias, já que muitas vezes não são informados dados mínimos que propiciem a devida análise. Para que seja possível a instauração de um PPA ou PAD, é necessário que o denunciante forneça informações essenciais tais como: nomes completos da suposta vítima e do denunciado, órgão de lotação, data, horário e local do fato, e descrição detalhada dos fatos, incluindo palavras e gestos utilizados. Caso haja testemunhas, é preciso informar nome completo e dados como e-mail e telefone para que seja possível entrar em contato.

Outros Canais de denúncia

Além dos canais específicos da PBH, as denúncias de assédio sexual também podem ser encaminhadas por qualquer outro órgão externo, como o Ministério Público - MPMG. O fluxo após o recebimento das denúncias nestes casos é o mesmo.



⁵Email COMAMS comissao.assedio@pbh.gov.br

7. PREVENÇÃO

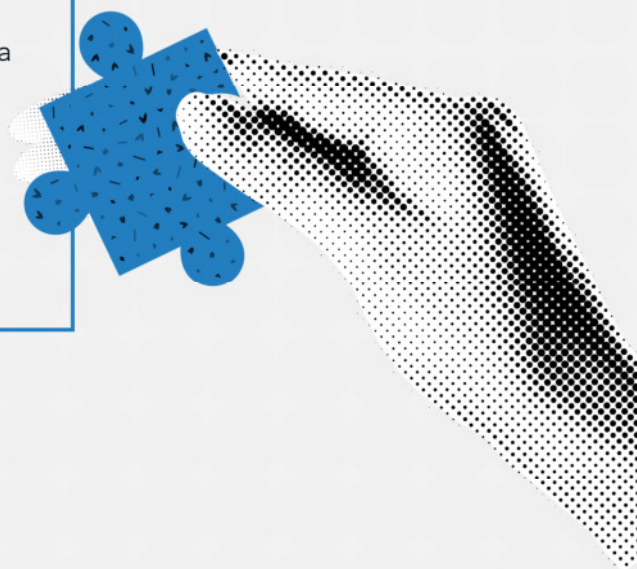
A prevenção ao assédio moral e sexual depende da construção de um ambiente organizacional pautado pelo respeito, pela ética, pela valorização das pessoas e pela promoção da dignidade no trabalho. A criação de um ambiente saudável é responsabilidade de todos os agentes públicos, independentemente do cargo ou função exercida.

São práticas que contribuem para a prevenção:

- promover relações baseadas no respeito mútuo, na urbanidade, na cooperação e na cordialidade;
- estimular uma comunicação clara, respeitosa e transparente;
- tratar divergências de forma profissional, evitando exposições desnecessárias, humilhações ou intimidações;
- valorizar a diversidade e combater qualquer forma de discriminação;
- incentivar o diálogo e a resolução adequada de conflitos;
- respeitar os limites das relações profissionais e a dignidade das pessoas;
- conhecer e utilizar os canais institucionais de orientação, acolhimento e denúncia;
- ações contínuas de fomento e capacitação;

O Decreto Municipal nº 18.337/2023, ao instituir a Política Municipal de Integridade Pública, prevê expressamente a realização de ações permanentes de capacitação, conscientização e sensibilização de gestores e servidores como instrumentos de prevenção ao assédio moral e sexual.

Ambientes de trabalho saudáveis favorecem a cooperação, o bem-estar dos servidores, a qualidade dos serviços públicos e a confiança entre as equipes.



7.1 Atores institucionais envolvidos na prevenção e no enfrentamento do assédio

Diversos atores institucionais desempenham papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos, entre eles os **Comitês de Integridade**, as **Comissões de Ética**, as **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAs)**, as unidades de **Gestão de Pessoas, Recursos Humanos (RHs)**, unidades de **acompanhamento sociofuncional dos órgãos** e as lideranças e todos os agentes públicos. A atuação integrada dessas instâncias fortalece a cultura de integridade, contribui para a prevenção de condutas incompatíveis com o serviço público e favorece a construção de relações de trabalho pautadas no respeito, na dignidade da pessoa humana e na valorização das pessoas.

Comitês de Integridade:

Instituídos no contexto da Política Municipal de Integridade Pública, estabelecida pelo Decreto Municipal nº 18.337/2023, os Comitês de Integridade possuem papel estratégico na implementação das ações de integridade nos órgãos e entidades municipais. Entre suas competências está o apoio à disseminação da cultura da ética, da integridade e da prevenção de riscos que possam comprometer os objetivos institucionais, incluindo aqueles relacionados ao assédio moral e sexual.

Entre suas atribuições relacionadas à prevenção do assédio destacam-se:

- fomentar ações de promoção da ética, da integridade e da transparência;
- apoiar a implementação das diretrizes da Política Municipal de Integridade Pública;
- incentivar ambientes organizacionais respeitosos, inclusivos e colaborativos;
- promover ações educativas de conscientização e sensibilização sobre prevenção ao assédio moral e sexual;
- apoiar a identificação, avaliação e o tratamento de riscos à integridade relacionados às relações de trabalho;
- incentivar a implementação de medidas preventivas previstas no Programa de Integridade do órgão ou entidade.

Ao estimular uma cultura organizacional pautada pelo respeito, pela ética, pela responsabilidade e pela integridade, os Comitês de Integridade contribuem para reduzir fatores organizacionais que favoreçam a ocorrência de assédio e para fortalecer as ações preventivas previstas no Decreto Municipal nº 18.337/2023, que trata da prevenção ao assédio moral e sexual no âmbito do Poder Executivo Municipal.

Comissões de Ética

As Comissões de Ética contribuem para a prevenção do assédio ao promover a cultura da ética, do respeito e da integridade nas relações de trabalho. No âmbito da Prefeitura de Belo Horizonte, são regulamentadas pelo Decreto Municipal nº 14.635/2011, que aprovou o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal, com alterações promovidas pelo Decreto Municipal nº 16.353/2016.

Entre suas principais atribuições, destacam-se:

- orientar os agentes públicos quanto aos padrões éticos de conduta;
- promover ações de educação e sensibilização para a ética;
- conhecer de consultas, denúncias e representações relacionadas à conduta ética, no âmbito de sua competência;
- contribuir para o fortalecimento da cultura da integridade e do respeito no serviço público.

Ao estimular a observância dos princípios éticos e das boas práticas nas relações de trabalho, as Comissões de Ética colaboram para a prevenção de condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho saudável, incluindo situações de assédio moral e sexual.

Setores de Gestão de Pessoas

As unidades de Gestão de Pessoas exercem papel essencial na promoção da saúde organizacional e na prevenção do assédio.

Entre suas atribuições destacam-se:

- promover ações de qualidade de vida no trabalho, capacitação e campanhas educativas;
- prestar acolhimento e orientação inicial aos servidores, com os devidos encaminhamentos aos canais institucionais competentes;
- apoiar gestores na prevenção e mediação de conflitos, identificando fatores organizacionais que possam favorecer situações de assédio;
- colaborar na implementação das medidas de prevenção previstas na Política Municipal de Integridade Pública.

A atuação preventiva da Gestão de Pessoas contribui para identificar riscos psicossociais, fortalecer ambientes laborais mais saudáveis e promover relações de trabalho baseadas no respeito e na dignidade.

CIPAs

Fundamentada na Lei Federal nº 14.457/2022, que alterou a Lei Federal nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), especialmente o art. 163, segundo o qual “será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas”, bem como na Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que regulamenta a referida Lei Federal para fins de aplicação da NR-5, e no Decreto Municipal nº 18.337/2023, que instituiu a Política Municipal de Integridade Pública no âmbito do Poder Executivo Municipal, especialmente em seu Capítulo IV, que trata da prevenção ao assédio moral e sexual e institui a Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS), a CIPA dos Agentes de Combate às Endemias e dos Agentes Comunitários de Saúde compromete-se a desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, em consonância com os referidos instrumentos normativos.

Como parte das ações iniciais voltadas à prevenção do assédio, a CIPA integrará a Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS), instituída pelo Decreto Municipal nº 18.337/2023, contribuindo para o fortalecimento das ações de orientação, prevenção e promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio.

8.CONCLUSÃO

A publicação desta Cartilha marca um passo fundamental, mas não o último, na jornada da Prefeitura de Belo Horizonte rumo a um serviço público cada vez mais ético, humano e íntegro. Nosso compromisso com o respeito e a dignidade de cada agente público é inegociável e permanente.

É importante destacar que este é um **documento vivo**. O enfrentamento ao assédio moral e sexual exige aprendizado constante, escuta ativa e sensibilidade às mudanças da nossa sociedade. Por isso, este material será revisado e atualizado periodicamente, incorporando novas diretrizes, boas práticas e, acima de tudo, as experiências colhidas no dia a dia das nossas instituições.

Contamos com a colaboração de cada servidor e servidora para que as orientações aqui presentes não fiquem restritas ao papel, mas se transformem em atitudes concretas. Que o respeito mútuo seja o alicerce de todas as nossas relações de trabalho. **Juntos, construímos uma Prefeitura mais forte, segura e acolhedora para todos e todas.**



9.DIREITOS E PROTEÇÃO JURÍDICA

Para além dos dispositivos legais mencionados acima, outros instrumentos normativos vigentes também tutelam os assédios no ambiente de trabalho. A seguir, para fins de conhecimento e de fortalecimento das ações de combate e prevenção, listamos os principais.

Legislação Federal		
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm	Estabelece princípios fundamentais que fundamentam a proteção contra assédio no trabalho, como: • dignidade da pessoa humana; • valor social do trabalho; • inviolabilidade da honra e imagem; • direito à redução dos riscos no ambiente de trabalho.
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm	Principal legislação trabalhista brasileira. Permite responsabilização em casos de assédio por meio de: • rescisão indireta do contrato por falta grave do empregador; • demissão por justa causa do assediador; • indenização por dano extrapatrimonial decorrente de violação da dignidade do trabalhador.
Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm	Incluiu na CLT dispositivos sobre dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, estabelecendo critérios para indenização por violações à honra, imagem, integridade psicológica e dignidade do trabalhador.
Decreto-Lei nº 2.848/1940 – Código Penal (art. 216-A)	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm	Descrição: Tipifica o crime de assédio sexual, caracterizado pelo constrangimento para obtenção de vantagem ou favorecimento sexual utilizando posição hierárquica ou ascendência no trabalho. Lei que incluiu o art. 216-A no Código Penal, criando formalmente o crime de assédio sexual nas relações de trabalho.
Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm	Descrição: Estabelece medidas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, incluindo: • ampliação das atribuições da CIPA, que passa a tratar também da prevenção de assédio; • treinamentos obrigatórios sobre assédio sexual; • criação de canais de denúncia nas empresas.

Lei nº 14.540/2023	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm	Descrição: Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual na administração pública federal.
NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)	https://www.gov.br/trabalho-e-emprego	Norma regulamentadora que estabelece a organização da CIPA nas empresas. Após alterações recentes, a comissão passou a atuar também na prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Normas internacionais

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Violência e Assédio no Mundo do Trabalho	https://www.ilo.org	Tratado internacional adotado em 2019 que reconhece o direito a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Define violência e assédio no mundo do trabalho de forma ampla, incluindo violência física, psicológica e sexual, além de prever medidas de prevenção e proteção aos trabalhadores.
--	---	---

Legislação Municipal – Belo Horizonte

Lei Municipal nº 7.169/1996 – Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte	https://www.cmbh.mg.gov.br	Define o regime jurídico dos servidores públicos municipais, incluindo deveres funcionais, infrações disciplinares e sanções administrativas aplicáveis a condutas abusivas no ambiente de trabalho.
Decreto Municipal nº 18.337/2023 – Belo Horizonte	https://prefeitura.pbh.gov.br	Institui diretrizes relacionadas à política municipal de integridade pública e cria mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio no âmbito da administração municipal. Entre suas medidas, prevê a criação da Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS), responsável por: • apoiar diagnósticos institucionais sobre assédio; • sugerir medidas de prevenção e orientação; • identificar ambientes ou práticas que favoreçam o assédio; • recomendar providências aos órgãos e gestores municipais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivete Politano de. **Emergência e resolução de conflitos e/ou assédio moral na administração pública e seus impactos na saúde mental dos servidores**. UFSCar, 2018.

Disponível em:

https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/9699/ALMEIDA_Ivete_2018.pdf. Acesso em 10 de novembro 2024

ANTUNES, José, **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência Psicologia, Saúde e Doenças**. vol. 18, núm. 3, 2017, pp. 669-680 Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde Lisboa, Portugal. 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/362/36254714004.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia lilás: À discriminação no Governo Federal 2024**. 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>. Acesso em: 06 de dezembro de 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual/ Secretaria Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf. Acesso em 10 de novembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo - Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/combate-ao-assedio-moral/guias-para-prevencao-e-enfrentamento>. Acesso em: 06 de dezembro de 2024.

COMITÊ PERMANENTE PELA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA DO SENADO FEDERAL, **Cartilha assédio moral e sexual**. Senado Federal, Brasil, 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 10 de novembro de 2024.

INSTITUTO DE PSIQUIATRIA DO PARANÁ, **Assédio Moral e Sexual no trabalho: repercussões na saúde mental**. Disponível em: <https://institutodepsiquiatriapr.com.br/blog/assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-repercussoes-na-saude-mental>. Acesso em 10 de novembro de 2024.

RIO DE JANEIRO. Secretaria Municipal de Integridade e Transparência (SMIT) da Prefeitura do Rio de Janeiro. **Guia de Acolhimento em Apuração de Assédios**. Mar 2026. Disponível em: https://smit.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/98/2026/03/Guia-de-Acolhimento-em-apuracao-de-assedios_v2.pdf. Acesso em 5 de março de 2026

VARGAS, Sabrina Guimarães de; GARCIA, Gabriel Adolfo; HEINRICHS, Ana Maria; COSTA, Taiani Corrêa da; BATTISTTELA, Luciana Flores. **Assédio moral em organizações públicas: análise da produção científica no Brasil com recorte temporal de 2010 a 2019**. Rev Gestão e Organizações ISSN 2526-2289 v. 07, n. 03, Jul/set. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/6571>. Acesso em 10 de novembro de 2024.