

# ASSÉDIO MORAL



**Corregedoria-Geral  
Belo Horizonte  
Março/2019**

CGE-MG - Controladoria-Geral do Estado

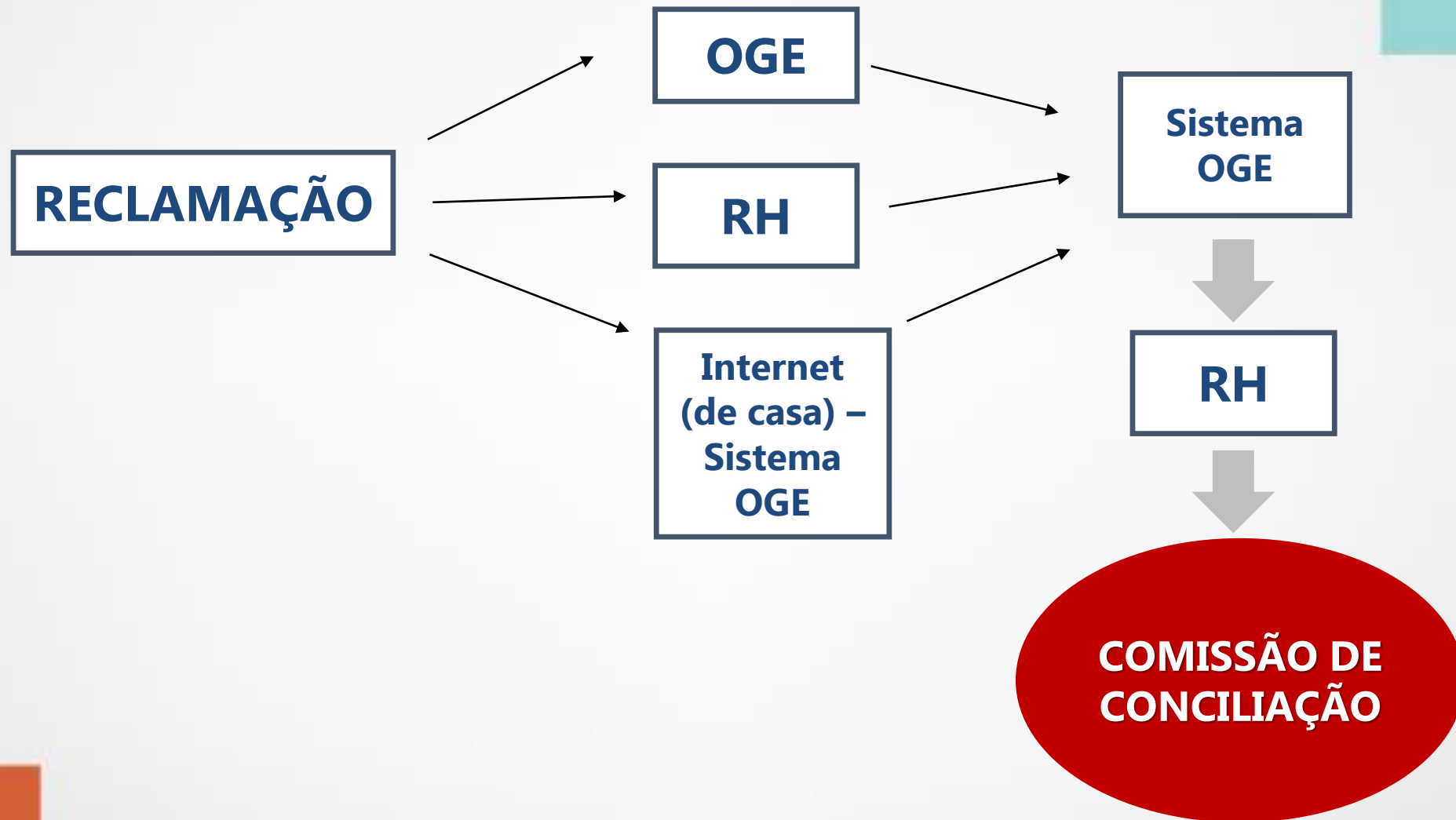


# Contextualização da criação do novo Decreto

- Formação do Grupo de Trabalho com representantes da OGE, SEPLAG, SECCRI, CGE, HEMOMINAS, SEDPAC e SEGOV instituído pela Resolução Conjunta nº 01, de 30 de novembro de 2017;
- 1 ano de discussões até a edição do novo Decreto 47.528, em 13 de novembro de 2018;
- Organização da Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado, realizada em março, consoante Lei 22.404/2016;
- Temas desafiantes: conceito de assédio, necessidade de tentativa de conciliação X possível constrangimento do assediado, juízo de admissibilidade pela CGE, papel da Unidade de Recursos Humanos e possibilidade de denúncia anônima;
- Amadurecimento, por meio das palestras e discussões de conceitos voltados ao Assédio Moral e do próprio posicionamento do Grupo até a edição do Decreto.



# ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO (Novo Decreto 47.528/2018)



**COMISSÃO DE  
CONCILIAÇÃO –  
DECRETO  
46.060/2012**

**OBTIDA A CONCILIAÇÃO**



Reduzida a termo,  
assinada pelas partes e  
homologada pelo titular  
do órgão ou entidade

**NÃO OBTIDA A CONCILIAÇÃO**



Documentação remetida  
pela OGE à CGE para  
instauração de **PAD**

**COMISSÃO DE  
CONCILIAÇÃO –  
Decreto  
47.528/2018**

**CONCILIAÇÃO  
Opcional**

**COM CONCILIAÇÃO**



Reduzida a termo,  
assinada pelas partes e  
homologada pelo titular  
do órgão ou entidade



**SEM CONCILIAÇÃO**

Documentação remetida  
pela OGE à CGE **para**  
**juízo de admissibilidade**  
**quanto à instauração de**

**PAD**

# Juízo de Admissibilidade

## Condições da Ação

- Possibilidade Jurídica do Pedido: fato típico (ou tipicidade legal).
- Justa Causa: lastro probatório mínimo (prova da materialidade e indícios de autoria). Art. [395](#), [III](#), [CPP](#).

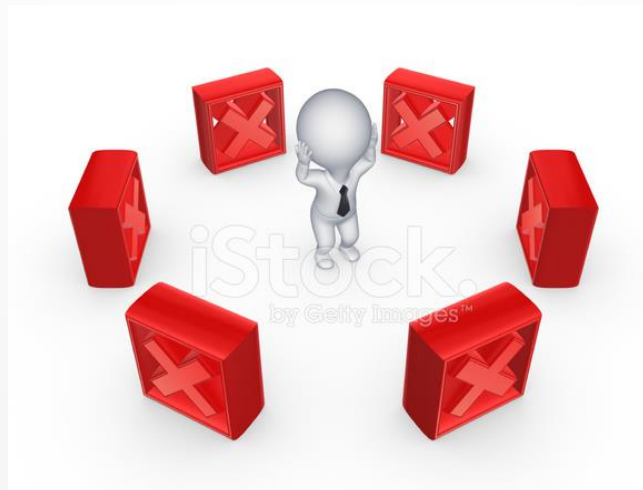
## Processo de Assédio Moral

- verificar se o fato enquadra-se em um dos tipos de assédio moral (ou outro tipo disciplinar);
- há indícios mínimos da ocorrência do fato;
- indicação de autoria.



“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude (...)) que atente, por sua **repetição ou sistematização**, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (g.n)

(Marie-France Hirigoyen, 2012, pág. 17).



## **CONCEITO – Art. 3º da Lei Complementar nº 116/2011**

**LC 116/2011 – Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito:**

- a) degradar as condições de trabalho de outro agente público;**
- b) atentar contra seus direitos ou sua dignidade;**
- c) comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional ou sua dignidade;**





## **MODALIDADES - art. 3º, §1º da Lei Complementar nº 116/2011**

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;

(...) incisos vetados

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.

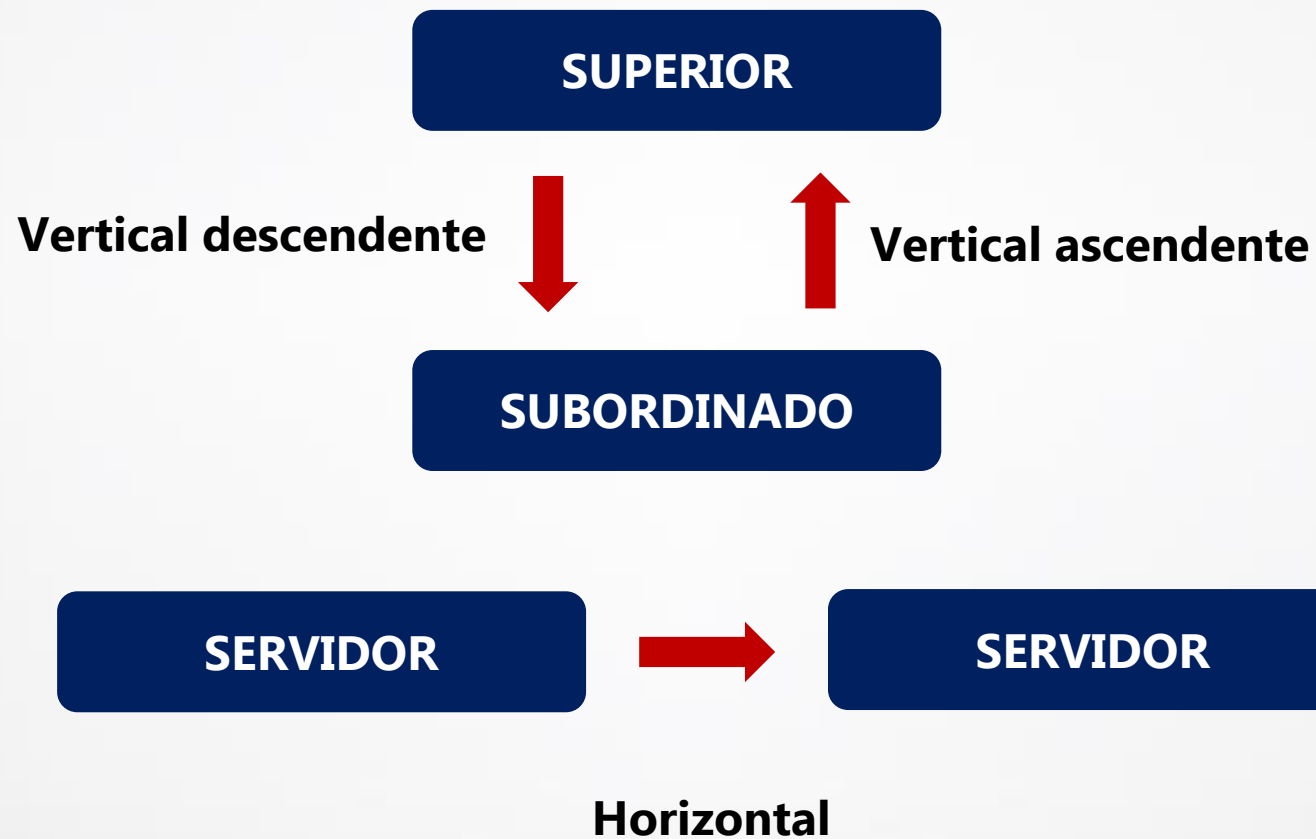


## **MODALIDADES** – (Inovação do Decreto 47.528/2018 – art. 2º).

XII – quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.



# ASSÉDIO MORAL - FORMAS



# Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018

**Estabelece procedimentos nos âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag e da Controladoria-Geral do Estado – CGE para o recebimento, acolhimento e o encaminhamento de reclamação sobre a prática de assédio moral e dá outras providências.**

Art. 8º - Recebida a reclamação, a CGE formulará, no prazo de 30 dias, juízo de admissibilidade, procedendo ao encaminhamento da respectiva conclusão à Assessoria Especial de Acompanhamento e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral da OGE para o devido registro.

Parágrafo único: Nos casos em que houver instauração de procedimento disciplinar, a CGE informará seu desfecho, após o respectivo julgamento, à OGE para fins de registro.



# Juízo de Admissibilidade – Prazo de 30 dias pelo novo Decreto

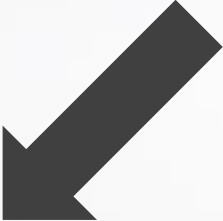
- Verificação de adequação legislativa, com a subsunção do fato narrado às modalidades de Assédio Moral previstas na Lei Complementar nº 116/2011 e no Decreto 47.528/2018;
- Verificação dos elementos trazidos na denúncia de modo a fundamentar a instauração do respectivo Processo Administrativo Disciplinar;
- Determinar a realização de Investigação Preliminar nos casos em que a denúncia não trazer elementos aptos a deflagrar Processo, procedendo-se, por meio da Unidade de Controle Interno do Órgão/Entidade do ofendido, à coleta de declarações dos servidores da repartição e de eventuais elementos hábeis a justificar a instauração de processo, como atestados médicos, gravações, e-mails, etc.



**Corregedoria-Geral**



**JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**



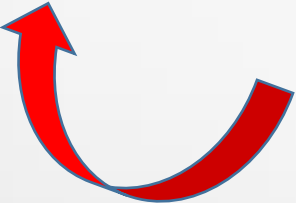
**INSTAURAÇÃO DE PAD**



**Necessários outros levantamentos**



**Arquivamento – fato atípico**



seja  
quem você  
deseja  
ter por  
perto





**OBRIGADA!**

**Joana D'Arc Aparecida de Faria Lopes**

**E-mail: [joana.faria@cge.mg.gov.br](mailto:joana.faria@cge.mg.gov.br)**

**Telefone: 3915-8996**

