

ASSÉDIO MORAL



Apresentação

A cartilha que você tem em mãos materializa a importância da conscientização sobre o assédio moral no Poder Executivo Estadual, bem como o compromisso com as ações necessárias à sua prevenção, enfrentamento e combate. Este material foi especialmente estruturado para o público interno da administração direta e indireta do Estado de Minas Gerais, com foco nas relações no ambiente de trabalho. Desta forma, as orientações aqui contidas destinam-se a todos os agentes públicos, o que inclui os servidores públicos, contratados temporariamente, agentes públicos e empregados públicos das secretarias, fundações, autarquias, empresas e demais instituições públicas, independente de seus vínculos com a administração pública.

O tema vem sendo debatido, cada vez mais, nas instituições e merece sempre a atenção por parte da Administração Pública, que deve, não apenas coibir tais práticas, como também prevenir e orientar aqueles que se encontrem nessas situações. Mais do que reconhecer a existência desse grave problema, deve-se estabelecer um planejamento de ações para garantir o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público, com o objetivo de preservar a humanidade nas relações de trabalho.

Produzida em parceria com a Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG e Controladoria-Geral do Estado - CGE, esta cartilha tem como finalidade promover um ambiente mais saudável, comprometido, e pautado na dignidade e no respeito entre as pessoas.

Organizada em formato de perguntas e respostas, esta publicação traz informações relevantes sobre como se configura o assédio moral, quais os tipos, as responsabilidades e consequências para os servidores e para a organização, além de conscientizar e orientar os agentes públicos para a prevenção e denúncia dos casos.

Certamente, o tema não se esgota nesta cartilha e muitos debates ainda virão. Aproveite a leitura e usufrua desse conteúdo de forma a se conscientizar sobre o assédio moral e compartilhe o conhecimento com seus colegas de trabalho.

Sumário

1 - O que é assédio moral?-----	4
2 - Como se caracteriza?-----	5
3 - Como identificar o assédio moral?-----	7
4 - O que não é assédio moral?-----	9
5 - Quais os tipos de assédio moral? -----	14
6 - Quais as consequências do assédio moral para o indivíduo?-----	16
7 - Quais os custos diretos e indiretos para a organização?-----	17
8 - Sentiu-se assediado? Como proceder?-----	18
9 - Quem pode denunciar?-----	19
10 - O que devo relatar na denúncia de assédio moral?-----	20
11 - Quais as etapas que compõem a tramitação da apuração do assédio moral?-----	21
12 - Posso registrar minha denúncia sem me identificar?-----	24
13 - Quais são as penalidades para a prática de assédio moral?-----	25
14 - Quais medidas podem ser adotadas sob o aspecto da saúde do trabalhador?-----	25
15 - Como prevenir o assédio moral?-----	27
16 - Qual legislação trata o tema, na esfera estadual?-----	28
17 - Mensagem final-----	29
18 - Referências bibliográficas-----	30

1

O que é Assédio Moral?

“

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

”

Marie France Hirigoyen

Na legislação mineira: “Considera-se assédio moral 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”. Art. 3º da Lei Complementar nº16/2011 e Art.2º do Decreto nº 47.528, de 12/11/2018”.

Lembre-se:

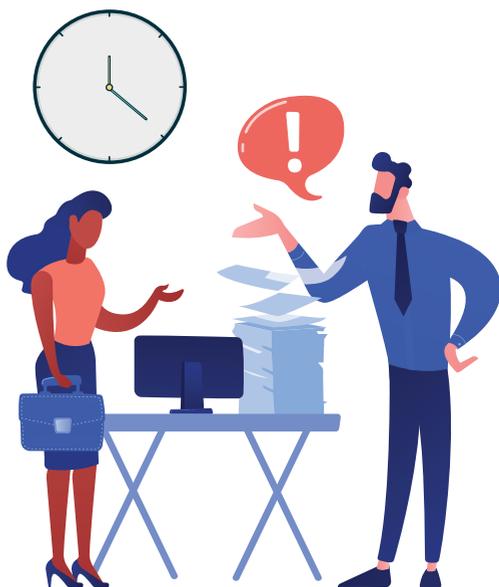
Agente público é todo aquele que exerce emprego, cargo ou função pública por eleição, nomeação, designação ou contrato administrativo ou qualquer outro vínculo no âmbito da administração pública. (Lei Complementar nº 116/2011)

2 | Como se caracteriza?

É preciso uma análise cuidadosa para caracterizar o assédio moral, pois ele é sempre dirigido a uma pessoa ou pode ocorrer em relação a um grupo específico de servidores, com fins discriminatórios.

O assédio moral possui um caráter sistemático, ocorrendo de forma repetitiva e gradativa. Outro aspecto importante é que no assédio moral é possível identificar uma relação de poder ou de força na conduta abusiva por parte do assediador e, muitas vezes, é possível identificar nitidamente essa intencionalidade.

O assédio moral se caracteriza pelo fato do autor apresentar uma conduta reiterada, ou seja, requer um certo tempo, o que necessita de um lapso temporal para ser caracterizado.



Há que chamar atenção para outra característica do assédio moral, em que as ações direcionadas a uma pessoa ou grupo, geram efeitos ou causam impactos negativos, sejam eles no campo moral ou psicológico.

A vítima passa a vivenciar esses danos enquanto perdurar a prática do assédio, seja pela degradação de suas condições de trabalho ou pelo comprometimento de sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.



Portanto, o assédio moral refere-se a comportamentos de um agente público que, **INTENCIONALMENTE**, ofende a dignidade, o desenvolvimento profissional ou a integridade física ou psíquica de outra pessoa, provocando danos morais e psicológicos.

Cabe destacar que as condutas abusivas que caracterizam o assédio moral podem ocorrer tanto no regime de trabalho presencial quanto no teletrabalho.

3

Como identificar o assédio moral?

- ✔ O comportamento é inoportuno ou ofensivo?
- ✔ O comportamento é reiterado (repetitivo)?
- ✔ O comportamento não é aceitável para os padrões éticos de conduta?
- ✔ O comportamento ofendeu, desqualificou ou causou humilhações ou vergonha à pessoa a quem foi dirigida?
- ✔ O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?
- ✔ O comportamento compromete a dignidade profissional, como exemplo desconsiderar as opiniões da vítima?
- ✔ O comportamento compromete a dignidade pessoal, em que há, por exemplo, uma comunicação constantemente desrespeitosa?
- ✔ O comportamento gera como efeito a degradação proposital das condições de trabalho, com o estabelecimento, por exemplo, de regras diferentes e prejudiciais?
- ✔ O comportamento tem por objetivo isolar ou excluir a vítima, a exemplo da sonegação de informações importantes para a realização do trabalho?

É importante ressaltar que a resposta positiva para qualquer uma destas perguntas indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação, pois essas práticas afetam os indivíduos de maneiras diferenciadas. Na maior parte dos casos observa-se alterações comportamentais e emocionais, que podem levar à depressão, estresse, desestímulo ao trabalho em razão da forte angústia gerada pelas vivências abusivas. E, normalmente, essas ocorrências levam à uma degeneração em todo o ambiente do trabalho.

Nunca é demais lembrar que o assédio moral é caracterizado pela prática reiterada e discriminatória, pautada em uma conduta abusiva.



4

O que não é Assédio Moral?

Muitas vezes o assédio moral é confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Os exemplos a seguir trazem algumas situações em que o fato, por si, não é considerado uma prática de assédio moral:

A - Situações eventuais



A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.

Assim, um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Neste caso, um acontecimento isolado pode vir a configurar um ilícito disciplinar ou uma falta ética, dispostos no Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais (Lei Estadual nº 869/52) e no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual (Decreto nº 46.644/2014).

B - Exigências profissionais



Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Nesse sentido, fazem parte do cotidiano as cobranças, as críticas construtivas, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explícita, com o objetivo de obter melhorias, e desde que não sejam vexatórias.

Porém, constituem assédio moral as situações em que imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo, e utilizadas com um propósito de represália, o que pode causar o comprometimento da integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

Desta forma, um chefe com personalidade exigente, que exige a excelência no trabalho, poderá apresentar uma conduta inerente ao seu papel e função de coordenar e gerenciar pessoas e processos. Esse papel da chefia, na sua forma de liderar equipes, constitui o seu poder diretivo de disciplinar, e não se confunde com a conduta abusiva do assédio moral.

C - Condições de trabalho



Sabe-se que nem todos os setores de trabalho apresentam as condições de infraestrutura ideais e nem sempre todas as ferramentas necessárias ao trabalho estão disponíveis às equipes. Com isso, trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a menos que seja direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de constrangê-lo(s) ou desmerecê-lo(s) frente aos demais.

Nesse mesmo sentido, por exemplo, a decisão de negar um pedido para participar de um treinamento não constitui uma prática de assédio moral, quando houver uma justificativa plausível. Ao contrário, poderá constituir em assédio moral se a negativa para participação em um evento tiver o objetivo de excluir ou isolar o agente público do restante da equipe.

D - Conflitos no ambiente de trabalho



As divergências de opiniões no ambiente de trabalho são normais e saudáveis, desde que tenham por objetivo a contribuição para melhores resultados institucionais e não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito à hierarquia do cargo.

Assim, debates técnicos entre integrantes da equipe e entre a equipe e os gestores não configuram, por si, assédio moral, mesmo que gerem eventuais conflitos de posicionamento.

E - Atos administrativos e gerenciais

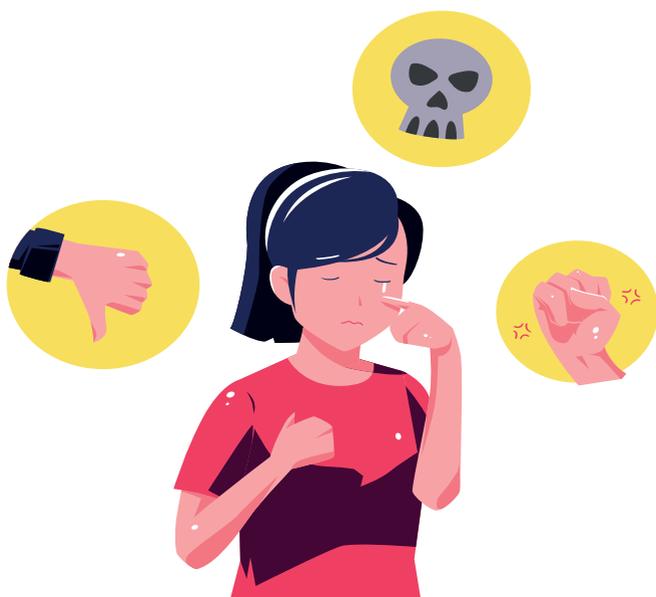


Constitui atribuição dos gestores planejar e definir metas, organizar e direcionar atividades e funções, alinhadas ao perfil e às capacidades dos servidores, bem como acompanhar e avaliar as entregas realizadas, de modo a garantir os melhores resultados na execução das políticas públicas.

Portanto, os atos de remanejamento ou realocação de servidores entre setores, escalas de trabalho, nota de avaliação de desempenho, por exemplo, são prerrogativas dos gestores e seus atos não podem ser confundidos, por si só, como assédio moral. As discordâncias normais a esses processos devem ser tratadas no campo administrativo, via recursos ou pedidos de reconsideração, devidamente justificados.

Ato de gestão ou conduta de assédio moral?

Havendo dúvida, o primeiro passo é identificar se aquela prática tem por objetivo ou efeito constranger, humilhar ou discriminar.



5

Quais os tipos de Assédio Moral?

O assédio moral pode ser identificado como:

✓ Assédio moral vertical:

- descendente, quando praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado;
- ascendente, quando praticado pelo subordinado contra o seu superior hierárquico.

✓ Assédio moral horizontal:

- quando praticado por agentes públicos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.

✓ Assédio moral misto:

- quando praticado contra uma mesma pessoa por mais de um agente público, simultaneamente, nas modalidades vertical e horizontal.

O assédio moral se manifesta de inúmeras formas, sendo algumas mais agressivas sobre a vítima, ou então o agressor se vale de forma ou maneiras mais sutis, tais como:

✓ Ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas); ou

✓ Ações indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



Dica de leitura

Você sabia que o artigo 2º do Decreto nº 47.528/2018 enumera uma lista exemplificativa de situações que podem configurar o assédio moral?

- 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;
- desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;
- isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público; manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
- apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- 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;
- 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.

6

Quais as consequências do Assédio Moral para o indivíduo?

As condutas de assédio moral ocasionam diversas consequências ao agente público, seja sob a perspectiva de sua saúde física ou mental, seja sob a perspectiva do desempenho e produtividade, entre as quais destacam-se:

- Depressão, angústia, crises de choro;
- Insônia, alterações no sono, cansaço exagerado;
- Diminuição da capacidade de concentração, memorização;
- Dificuldades para tomar decisões;
- Baixa autoestima, isolamento, irritação constante;
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores, palpitações;
- Em casos extremos, risco de suicídio.

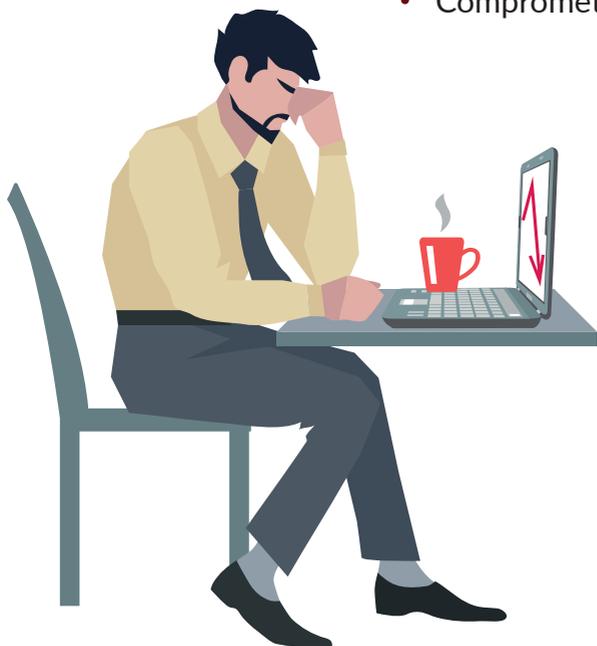


7

Quais os custos diretos e indiretos para a organização?

Um aspecto relevante e decorrente do assédio moral, é que as consequências não se restringem à vítima, mas também provocam inúmeros problemas nas relações interpessoais das equipes, bem como para a instituição, tais como:

- Rotatividade;
- Faltas e afastamentos por problemas de saúde;
- Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento dos índices de acidente de trabalho;
- Desestímulo na criatividade e na inovação;
- Comprometimento dos resultados.



Aquele que se sentir assediado poderá procurar a Ouvidoria-Geral do Estado ou a unidade setorial de recursos humanos do órgão ao qual estiver vinculado, a quem cabe, assegurada a confidencialidade das informações apresentadas, esclarecer ao agente público sobre o assédio moral e orientar quanto às medidas que poderão ser adotadas para registrar a denúncia.

É importante ressaltar que, antes de registrar uma denúncia de assédio moral, o agente público deve reunir as informações que demonstrem o assédio contra si, como registro dos fatos com data, horário de ocorrência, e, sempre que possível, a comprovação da prática, como mensagens escritas, e-mail's, vídeos, gravações etc. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas sejam ouvidas no âmbito da apuração, se for o caso.



A denúncia deverá ser registrada no sistema eletrônico da Ouvidoria-Geral do Estado, conforme formulário eletrônico disponível no link www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral, contendo a identificação do agente público assediador e o relato detalhado dos fatos e das condutas assediadoras praticadas, bem como poderá ser anexado junto à denúncia os documentos de comprovação que porventura tenham sido juntados.

O registro da denúncia de assédio moral será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria-Geral do Estado na internet, podendo também ser preenchido com o auxílio da OGE ou das unidades de recursos humanos, presencialmente. Verifique sobre a disponibilização desse serviço e agende seu horário.

9 | Quem pode denunciar

Nos termos previstos no artigo 9º do Decreto nº 47.528/2018, o procedimento para o registro da denúncia de assédio moral poderá ser iniciado:

- por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;
- pela autoridade que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, conforme o disposto neste decreto;
- por agente público ou terceiro que tenha conhecimento de condutas que possam configurar a prática de assédio moral em órgão ou entidade da administração pública.

Caso a denúncia seja apresentada por terceiro, a OGE realizará contato com o assediado para verificar seu interesse em dar continuidade ao procedimento e, em caso negativo, será considerada informação para subsidiar ações de prevenção.



O que devo relatar na denúncia de Assédio Moral?

Conforme foi enfatizado, o assédio moral tem como característica o fato de ser ação repetitiva, reiterada e, desta forma, caberá ao denunciante relatar as diversas ações e fatos que, uma vez associados, permitam compreender a intencionalidade e a autoria, bem como, os danos morais e psicológicos causados ao assediado. O relato deve detalhar, sempre que possível, os dias, as circunstâncias como cada fato ocorreu, com destaque para as condutas do denunciado (que deve ser nominado), com o devido detalhamento que permita a caracterização do assédio moral.

Outro aspecto muito importante é que o sistema eletrônico da Ouvidoria-Geral do Estado - MG-OUV, comporta a inclusão de documentos, fotos, vídeos etc que possam comprovar os fatos narrados pelo denunciante.



Você sabia que o assédio moral é classificado como denúncia, entendida como ato ilícito praticado pelo agente público? O tratamento de denúncias recebe um rito especial, por demandar a atuação do órgão de apuração. Por isso, no registro de sua denúncia insira todas as informações e, sempre que possível, os documentos comprobatórios da prática abusiva. Todas as informações são importantes.

11

Quais as etapas que compõem a tramitação da apuração do assédio moral?



A Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual irá realizar uma análise prévia das informações encaminhadas para verificar se foram demonstrados na denúncia os elementos e requisitos mínimos que caracterizam a prática do assédio moral. Se necessário, serão solicitadas informações complementares ao manifestante.

Após a realização da análise preliminar, se caracterizado os indícios da prática de assédio moral, haverá tentativa de acordo entre as partes, por meio da Comissão de Conciliação instituída nos órgãos e entidades, nos termos previstos no artigo 13 do Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

A comissão de conciliação é formada por até cinco membros, sendo:

- até três membros fixos, preferencialmente da unidade setorial de recursos humanos (que correspondem a dois titulares e um suplente); e
- até dois membros variáveis, sendo um indicado pelo denunciante e um indicado pelo denunciado (se houver indicação, os membros indicados poderão ser integrantes de entidade sindical, associação representativa das respectivas categorias ou agente público).

Nos casos de denúncia de prática de assédio moral misto (ou seja, aquele praticado contra uma mesma pessoa por mais de um agente público, simultaneamente, nas modalidades vertical e horizontal),

se houver mais de um denunciado, o número de membros da Comissão de Conciliação poderá ser alterado de forma proporcional.

A comissão de conciliação tem o papel de acolher e orientar os envolvidos na denúncia, realizar oitiva individual das partes, se houver interesse na conciliação, propor audiência (notificando formalmente os envolvidos com data, horário e local da audiência). Compete também à comissão de conciliação conduzir a audiência, de forma imparcial, propondo soluções práticas para os conflitos relatados.

Importante

O procedimento conciliatório tem por finalidade buscar soluções de forma consensual para as denúncias de assédio moral, promovendo o entendimento entre as partes.



Encerrados os trabalhos da Comissão de Conciliação, não sendo possível a conciliação, a Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual tramitará a denúncia para a Controladoria-Geral do Estado, a quem caberá formular o juízo de admissibilidade (identificação de autoria e materialidade) e, caso necessário, instaurar o processo administrativo disciplinar (apuração).

**Análise Preliminar
(Plausibilidade)**
Ouvidoria-Geral do Estado

**Procedimento
Conciliatório**
Comissão de Conciliação dos órgãos

**Juízo de
Admissibilidade**
Controladoria-Geral do Estado, por meio
das Controladorias Setoriais e Seccionais

Apuração
Controladoria-Geral do Estado

O acompanhamento da tramitação da denúncia de assédio moral poderá ser realizado no link www.ouvidoriageral.mg.gov.br/consultas-as-manifestacoes, onde estarão disponíveis informações conclusivas a cada etapa, até a decisão administrativa final.

12**Posso registrar minha denúncia sem me identificar?**

Nos termos definidos na legislação vigente, o agente público poderá informar à Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, anonimamente ou não, por meio de sistema eletrônico, sobre indícios de práticas em seu ambiente de trabalho que possam ser configurados como assédio moral de acordo com o definido no Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

É importante destacar que, para as manifestações registradas anonimamente, com relato genérico e sem a identificação do assediador e do assediado, não será possível encaminhar resposta conclusiva para a situação apresentada, por não conter os elementos mínimos para a tramitação da denúncia, conforme estabelecido na legislação vigente. Nesse caso, as informações apresentadas serão utilizadas para o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento na unidade de trabalho identificada na denúncia.

Se a denúncia anônima contiver informações que possam demonstrar a prática do assédio moral, com a identificação do assediado e do assediador, a OGE realizará contato com a parte ofendida para realizar o acolhimento e orientar sobre o registro da denúncia.

13 | Quais são as penalidades para a prática de assédio moral?

Na aplicação das penalidades disciplinares, pela Controladoria-Geral do Estado, serão consideradas a natureza e a gravidade do fato, os danos que dele provierem para a vítima e para o serviço público, as circunstâncias atenuantes e agravantes, bem como os antecedentes funcionais do agente público. As penalidades, previstas no artigo 4º da Lei Complementar nº 116/2011, são as seguintes:

- Repreensão;
- Suspensão;
- Demissão.

14 | Quais medidas podem ser adotadas sob o aspecto da saúde do trabalhador?

Há previsão legal no Decreto nº 47528, de 12/11/2018, em que, mediante solicitação da Comissão de Conciliação, da Controladoria-Geral do Estado - CGE, ou de agente público envolvido em episódio de assédio moral, a Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag realizará avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido e estudo para a caracterização de doença ocupacional.

Para os órgãos e entidades que tiverem unidades periciais próprias, estas serão responsáveis pela avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido.

Cabe à Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag definir diretrizes para acompanhamento dos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral, bem como orientar as unidades setoriais responsáveis pelo atendimento biopsicossocial e interdisciplinar que poderão adotar as seguintes medidas:

- Recomendação de acompanhamento psicológico aos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral;
- Proposição de medidas ao órgão ou entidade de lotação do agente, com o objetivo de apoiar sua reinserção no trabalho; e
- Registro e consolidação de informações sobre licenças e afastamentos de agentes em decorrência de patologias associadas ao assédio moral.



15 | Como prevenir o assédio moral?

A prevenção da prática do assédio moral na administração pública estadual é requisito fundamental e todos nós podemos contribuir para que essa prática abusiva seja coibida do nosso ambiente de trabalho. Para tanto, as unidades setoriais de recursos humanos têm papel fundamental na implementação de medidas preventivas, as quais contarão com a orientação da SEPLAG e da OGE, nos termos previsto no artigo 4º do Decreto nº 47.528/2018.



Nesse sentido, de forma a promover o debate sobre as ações preventivas a serem empreendidas nos órgãos e entidades, a OGE encaminhará informações consolidadas à SEPLAG visando o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento.

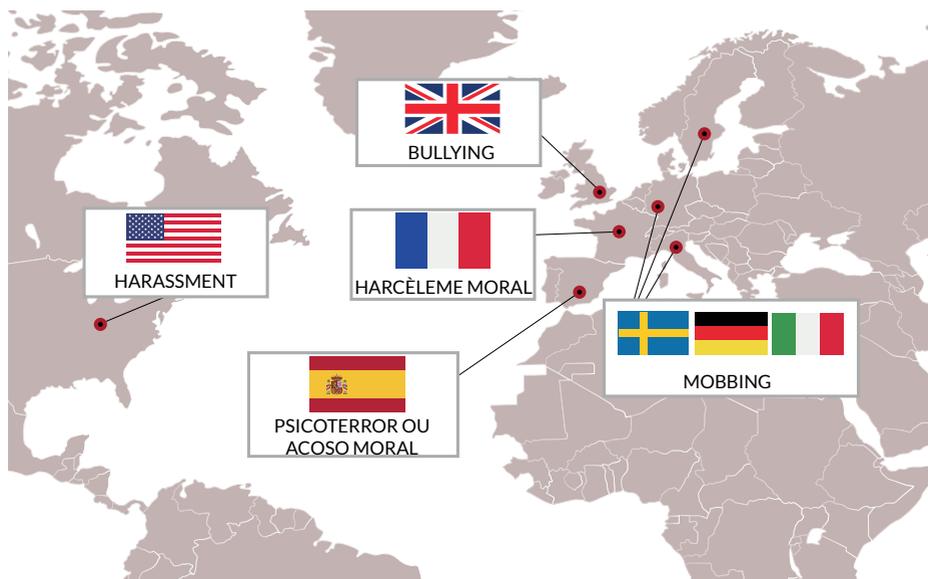
16

Qual legislação trata o tema, na esfera estadual?

- Lei Complementar nº 116, de 11/01/2011;
- Decreto nº 47.528, de 12/11/2018; e
- Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 05 de dezembro de 2018.

Curiosidades

O assédio moral é um fenômeno mundialmente conhecido, e possui diversos nomes que o podem descrever.



“

Muitos que convivem com a violência diariamente supõem que seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. A violência pode ser evitada. Culturas violentas podem ser modificadas. No meu próprio país e ao redor do mundo, nós temos exemplos brilhantes de como a violência tem sido combatida. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença.

”

Nelson Mandela

18 | Referências bibliográficas

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.

MINAS GERAIS. Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 05 de dezembro de 2018

O que NÃO é assédio moral no trabalho. Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral.

Disponível em: http://neppot.ufsc.br/?page_id=87. Acesso em 11/03/2019

Link de acesso ao sistema eletrônico próprio, disponibilizado pela OGE para registro de reclamação de assédio moral. <http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral>

Esta cartilha foi produzida utilizando recursos do [Freepik.com](https://www.freepik.com)



www.ouvidoriageral.mg.gov.br



MG-App | Ouvidoria, na palma da sua mão

-  Disque-Ouvidoria: 162
-  Disque-Saúde: 136
-  WhatsApp: (31) 3915-2022