

Campanha de
Combate ao

**ASSÉDIO
MORAL**

na Educação

Fevereiro 2020



APRESENTAÇÃO

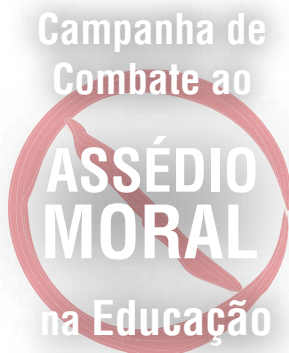
O Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG) lança essa Cartilha de Combate ao Assédio Moral na Educação, produção que se materializa como sendo uma demanda apresentada pelos trabalhadores e trabalhadoras em educação.

Esse assunto foi amplamente discutido também durante o Encontro de Auxiliares de Serviços da Educação Básica realizado dias 18 e 19 de agosto de 2017, em Caeté, Região Metropolitana de Belo Horizonte, quando esse segmento da educação também demandou a produção de um material específico para tratar dessa questão.

Daí surgiu a decisão de realizar essa publicação que traz, entre outras abordagens, o conceito legal do que é o assédio moral - previsto no art. 3º da Lei Complementar nº 116/11 - exemplos de como essa prática pode ser identificada, dicas do que fazer diante dessa situação, bem como, atitudes a serem tomadas para combater esse problema.

O Sind-UTE/MG também orienta sua categoria a agir, por meio dos dispositivos legais existentes e deixa claro que, em caso de dúvidas ou da necessidade de esclarecimentos, o seu departamento jurídico encontra-se preparado para dar as orientações devidas.

Fique atento e boa leitura!



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na exposição do/a trabalhador/a a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas**, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a dignidade ou sua integridade física.

No trabalho, o assédio moral pode ser entendido como toda e qualquer conduta – executada por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física/psíquica do/a trabalhador/a, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

O conceito legal de assédio moral está previsto no art. 3º da Lei Complementar nº 116/11:

Art. 3º *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.*

EXISTE ALGUM TIPO DE PROTEÇÃO LEGAL PARA COMBATER O ASSÉDIO?

Sim. Em Minas Gerais, temos os seguintes instrumentos legais:

- Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo.
- Decreto nº 46.060, de 05 de outubro de 2012, que regulamenta a Lei Complementar nº 116.

QUAIS SÃO AS CONDUTAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL?



A Lei Complementar 116/2011 estabeleceu um rol de modalidades (art. 3º, § 1º) citando algumas situações que podem caracterizar o assédio moral. São elas:

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

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

III – preterir o/a servidor/a público/a, 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/à servidor/a público/a, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento do/a servidor/a público/a, 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 servidor/a público/a, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de servidor/a público/a;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por servidor/a público/a ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o/a servidor/a público/a ao ostracismo;

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

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

QUAIS OS EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE NÃO CONSISTEM EM ASSÉDIO MORAL?



- Subordinado que se recusa a cumprir ordens ilegais, imorais ou injustificadas;
- conflitos de ideias, opiniões, interesses;
- estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único trabalhador ou trabalhadora;
- mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
- a instauração de Sindicância, desde que não esteja precedida das demais condutas que configurem assédio moral.

COMO IDENTIFICAR SE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO MORAL?



- O comportamento é importuno ou ofensivo?
 - O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
 - O comportamento rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigida?
 - O comportamento é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho?
 - Esse comportamento repete-se constantemente há algum tempo?
- A resposta positiva, de pelo menos uma dessas perguntas, indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.



O assédio é praticado por qualquer pessoa dentro do órgão e não somente pela chefia imediata. Ou seja, pode ser praticado tanto pelos superiores, como colegas do mesmo nível hierárquico e também pelo subordinado contra a chefia imediata.

Mas, na maioria dos casos, o agressor está em uma posição de liderança, enquanto o profissional assediado ocupa um cargo de subordinação, o que facilita a prática de manipulação e de humilhação.



QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral ataca diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do/a assediado/a. A combinação entre ambiente com permanentes ataques e pressão psicológica pode levar à deterioração do local de trabalho, ao surgimento de doenças profissionais das mais diversas e a acidentes de trabalho, com efeitos físicos, psicológicos, sociais e familiares no ambiente de trabalho.

A baixa auto-estima, baixo rendimento no trabalho, nervosismo, ansiedade, depressão são algumas das consequências que podem ser geradas, sendo que em situações mais graves, podem ocorrer problemas de saúde, sejam eles físicos ou emocionais.

Doenças como depressão, insônia ou sonolência excessiva, palpitações, hipertensão arterial, distúrbios cardiovasculares, tremores, sensações de falta de ar, de fadiga, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, crises de choro e diminuição da libido são alguns dos vários males sofridos pela vítima do assédio moral.

ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO MORAL. O QUE FAZER ?

A informação é o melhor mecanismo de defesa contra o assédio moral. A colaboração dos/as colegas de trabalho também é fundamental, conforme disposição contida no §2º do art. 3º da LC 116/11:

Art. 3º § 2º Nenhum/a servidor/a público/a pode ser punido/a por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

É importante ressaltar que o assédio moral não se baseia em um fato isolado e sim numa frequente **série** de ataques ao/à servidor/a assediado/a.



Com isso, algumas medidas a serem tomadas são úteis para o/a agredido/a:

1

Se um/a servidor/a se sentir assediado/a moralmente, a primeira coisa a se fazer é um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas da violência psicológica. Deverá anotar com detalhes todas as humilhações sofridas e detalhes como, dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que o servidor achar necessário;

procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do/a agressor/a;

2

3

evitar conversar com o agressor sem testemunhas;

ao receber uma ordem do/a assediador/a, que não está prevista nas suas funções, solicitar que ela lhe seja dada por escrito;

4

5

caso o servidor tenha sua função e local de trabalho alterado, fazer requerimento e protocolar na Escola, SRE, Superintendência Regional de Ensino o Órgão Central da SE.E. solicitando justificativa das alterações ocorridas e os fundamentos para tal conduta;

registrar todas os acontecimentos em atas, documentos, boletins de ocorrência;

6

7

jamais comparecer as reuniões sozinho (a) que esteja presente o/a assediador/a. Caso o servidor opte por comparecer à reunião, apesar de não ser o recomendável, deverá ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;

reunir todo o tipo de prova relacionada com o assédio (atas, documentos, boletins de ocorrências e outros)

8

9

procurar uma subsede do Sind-UTE/MG e relatar o acontecido e buscar mais orientações, sempre que o servidor vítima do assédio moral tiver dúvida de como proceder;

buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

10

IMPORTANTE EM CASO DE QUALQUER DÚVIDA PROCURAR O SINDICATO. O DEPARTAMENTO JURÍDICO ESTÁ PRONTO PARA LHE ORIENTAR NO CASO DE ASSÉDIO MORAL!

Identificada a prática de assédio, o/a servidor/a pode proceder da seguinte forma:

- **Via Administrativa:** Reclamação da prática do assédio moral: preencher a reclamação sobre a prática de assédio moral, constante no formulário anexo ao Decreto nº 46.060/12, que está disponível na página 26. Nesse caso, será instituída uma Comissão de Conciliação para apuração dos fatos.

A reclamação poderá ser enviada pelo correio ou entregue pessoalmente na Ouvidoria-Geral do Estado (Rodovia Papa João Paulo II, 4001, Edifício Gerais, 12º andar, Belo Horizonte/MG - CEP: 31630-901. O formulário assinado também poderá ser entregue à unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público identificado como parte ofendida.

Durante a apuração da prática de assédio moral pela Comissão de Conciliação, é importante destacar que é **direito do/a servidor/a assediado/a ser acompanhado/a pelo seu representante sindical** (art. 3º, inciso II do Decreto 46.060/12) e por **advogado/a** (Estatuto da OAB)

A via administrativa é opcional. Caso o/a servidor/a vítima de assédio moral queira, poderá acionar diretamente a via judicial.

Assim, não sendo apurada a prática de assédio ou não concordando com seu resultado, ou ainda, caso o servidor não queira participar do processo administrativo previsto no Decreto nº 46.060/12, poderá pretender **medida judicial**.

- **Via Judicial:** Para tanto, o/a servidor/a precisará reunir provas documentais (atas, ordens, comunicados, fotos, boletim de ocorrência, etc) e testemunhais. Sobre a utilização de gravadores como prova do assédio moral, esclarecemos que os Tribunais possuem entendimento de que é lícita a gravação de conversas da qual se participam os

envolvidos. Caso o/a servidor/a que assediado/a tenha dúvidas sobre as provas que possuem validade jurídica, recomendamos que o servidor faça contato com o Departamento Jurídico Sind-UTE/MG para demais orientações de como se proceder.

É importante ressaltar que o assédio moral não se baseia em um fato isolado e sim numa sequência frequente de ataques ao servidor assediado, por isso, deverá ser agrupado o máximo de provas possíveis que possam configurar o assédio moral que o servidor está suportando.

As ações judiciais de assédio moral são movidas contra o Estado de Minas Gerais, que detém responsabilidade civil objetiva pelos atos dos seus agentes públicos.

Não existe um rol específico de documentos para a ação de assédio moral. Cada caso é analisado individualmente, que dependerá das provas juntadas pelo/a servidor/a agredido/a, conforme sugestões apresentadas nessa Cartilha. Por isso é muito importante que o servidor formalize todas as situações de assédio que está vivenciado no seu ambiente de trabalho.

Com os documentos em mãos, o servidor poderá comparecer à Sede ou a Subsede do Sind-UTE/MG mais próxima da sua região que possui Atendimento Jurídico para avaliar a possibilidade de ação judicial. Ainda, o/a servidor/a, caso queira, poderá enviar toda a documentação ao Departamento Jurídico da Sede Central do Sindicato, juntamente com um relatório completo narrando a situação do assédio para avaliação de possibilidade de ação judicial e demais orientações necessárias.

ATENÇÃO!

É preciso ter cuidado para não confundir o assédio moral, que se caracteriza por constantes humilhações, com os conflitos que normalmente acontecem dentro do ambiente de trabalho. É importante entender que um ato isolado, a princípio, não é assédio moral. É necessário existir uma relação de trabalho entre o/a agressor/a e o/a agredido/a e que o assédio moral (de qualquer espécie) ocorre dentro do ambiente de trabalho.

IMPORTANTE

Caso você testemunhe alguma situação que possa caracterizar o assédio moral no trabalho, seja solidário/a com o seu ou a sua colega. Pode acontecer de você ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. O medo sempre é uma arma poderosa para o/a agressor/a!

Para o verdadeiro combate ao assédio moral é necessária a conscientização de cada servidor/a sobre como identificar e reagir ao assédio moral; do/a assediador/a, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade na função de acolher a vítima e evitar que as condutas de assédio persistam.

**O/A SERVIDOR/A VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL
DEVE PROCURAR O SIND-UTE/MG PARA
QUE POSSA RECEBER AS ORIENTAÇÕES
NECESSÁRIAS!!!**

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

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

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei: Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos

Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

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

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

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:

- I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- II – desprezitar 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 formações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

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

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

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho; IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

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

XII – (Vetado) XIII – (Vetado)

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

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

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

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

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

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

I – repreensão;

II – suspensão; III – demissão.

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

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

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

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

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

Art. 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos: I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão; II – cinco anos, para a pena de demissão.

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

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

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

- I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;
- II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;
- III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

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

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

Art. 12. (Vetado)

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

DECRETO 46060, DE 05/10/2012 DE 05/10/2012 (TEXTO ATUALIZADO)

Regulamenta a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso de atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 90 da Constituição do Estado, e tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo.

Parágrafo único. A prevenção e a punição à prática de assédio moral por agente público estão inseridas na política de saúde ocupacional do Poder Executivo Estadual, visando garantir a segurança e a saúde do servidor.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 1º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

Art. 2º O procedimento para apuração da prática de assédio moral será iniciado por provocação da parte ofendida, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos ou pela autoridade que tiver conhecimento de fato que se enquadre em uma das modalidades seguintes:

- 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, na-

cionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

- IV – atribuir ao agente público, de modo frequente, 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 e 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;
- IX – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- X – 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.

§ 1º Somente mediante expressa autorização da parte ofendida a entidade sindical ou associação representativa e a autoridade a que se refere caput poderão provocar a Administração Pública para iniciar procedimento de apuração da prática de assédio moral.

§ 2º Para fins do disposto no caput, a reclamação sobre a prática de assédio moral será encaminhada, por meio do formulário constante do Anexo, à unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público identificado como parte ofendida ou à Ouvidoria-Geral do Estado – OGE.

§ 3º Recebida a reclamação, a OGE notificará, no prazo de dois dias úteis, o

órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público, conforme o caso, para tomada das providências cabíveis.

§ 4º Recebida a reclamação, a unidade setorial de recursos humanos notificará formalmente os agentes públicos envolvidos informando-os sobre o direito de indicarem, no prazo de quinze dias contados da data da notificação, a entidade sindical ou associação ou outro representante para composição da Comissão de Conciliação.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 2º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

§ 5º Expirado o prazo de que trata o § 4º, a unidade setorial de recursos humanos, no prazo de dois dias úteis, dará ciência ao titular do respectivo órgão ou entidade, que instituirá Comissão de Conciliação no prazo de dez dias.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 2º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

Art. 3º A Comissão de Conciliação terá a seguinte composição:

- I – um representante da unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade do agente público ofendido;
- II – até dois representantes de entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos.

§ 1º Na impossibilidade de participação do representante da unidade setorial de recursos humanos, caberá ao titular do respectivo órgão ou entidade a indicação de outro agente público para compor a Comissão de Conciliação.

§ 2º No caso de não haver indicação de representante de entidade sindical da respectiva categoria ou de associação regularmente constituída para compor a Comissão de Conciliação, os agentes públicos envolvidos poderão eleger outro servidor, que ocupe cargo no mesmo órgão ou entidade de lotação ou de exercício para atuar como seu representante.

§ 3º Os dirigentes máximos de órgãos e entidades que possuem estrutura regionalizada poderão indicar servidor lotado em unidade regional para compor a Comissão de Conciliação.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 3º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

Art. 4º Compete à Comissão de Conciliação, sob coordenação do representante da unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público ofendido:

- I – acolher e orientar o agente público que formalizar reclamação sobre prática de assédio moral;
- II – solicitar ao reclamante informações e provas da ocorrência do assédio moral, a fim de caracterizar alguma das modalidades previstas no art. 2º;
- III – notificar formalmente os agentes públicos envolvidos, constando data, horário e local da audiência de conciliação;
 - 1. (Inciso com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 56.564, de 25/7/2014.)
- IV – notificar o agente público indicado como assediador para apresentar manifestação no prazo de quinze dias, contados da data da notificação; e
- V – realizar a conciliação dos conflitos relacionados à prática de assédio moral, propondo soluções práticas que se fizerem necessárias.

§ 1º A Comissão de Conciliação exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação dos fatos, a fim de preservar a intimidade das partes envolvidas.

§ 2º As entidades sindicais representativas ou associações das categorias a que pertencerem os agentes públicos envolvidos serão notificadas, mediante audiência expressa dos mesmos, da reclamação de assédio moral e das providências tomadas pela Comissão de Conciliação.

§ 3º Obtida a conciliação, será ela reduzida a termo assinado pelas partes e homologada, no prazo de dez dias úteis, pelo titular do órgão ou entidade do ofendido, do termo constando as soluções acordadas, a determinação de expedição de atos administrativos, se necessário, e a declaração de extinção do procedimento.

§ 4º Não obtido acordo na fase de conciliação, a reclamação, com toda a documentação que instruir o procedimento, deverá ser remetida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade à Controladoria-Geral do Estado

– CGE, no prazo de dois dias úteis, para fins de instauração do processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

§ 5º O processo administrativo disciplinar reger-se-á pelas disposições do Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais.

§ 6º Caso não seja cumprida a determinação prevista no § 4º, a reclamação poderá ser encaminhada à CGE diretamente pelo ofendido ou por representante da entidade sindical ou associativa regularmente constituída.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.) Art. 5º O assédio moral será punido com uma das seguintes penalidades:

I – repreensão; II – suspensão; III – demissão;

IV – perda do cargo comissionado ou função gratificada.

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

§ 2º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 6º No órgão ou entidade em cuja estrutura existir corregedoria, o processo administrativo disciplinar previsto no § 4º do art. 4º será instaurado pelo seu titular.

Art. 7º Para fins de prevenção contra a prática de assédio moral, terão prioridade as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas nos órgãos e entidades do Poder Executivo:

I – inserção de módulo específico sobre saúde ocupacional e assédio moral nos

curso de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de direção e chefia;

II – treinamento para servidores que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral, promover o acolhimento das vítimas, prestar orientações à vítima e ao agressor, difundir e implementar medidas preventivas no respectivo órgão ou entidade e incentivar a conciliação entre as partes envolvidas;

III – realização de cursos de capacitação em conciliação para os servidores que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos e para os representantes de entidades sindicais ou associativas, visando à difusão da cultura do diálogo na Administração Pública;

moral;

IV – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo sobre assédio

V – contínuo processo educacional de prevenção contra a prática de assédio moral realizado através da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns. (Inciso acrescentado pelo art. 5º do Decreto nº 46.564, de 25/4/2014.)

Art. 8º Configurado o assédio moral, a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG – será notificada para fins de acompanhamento e de informações estatísticas sobre licenças para tratamento de saúde concedidas em virtude de patologia associada ao assédio moral.

Art. 9º Mediante solicitação da Comissão de Conciliação ou da CGE, os agentes públicos envolvidos no episódio de assédio moral, que assim tenham concordado expressamente, serão encaminhados para acompanhamento psicológico nos casos em que a perícia médica oficial comprovar a necessidade de tratamento especializado.

Art. 10. Compete à SEPLAG expedir normas complementares para execução deste Decreto e solucionar casos nele omissos.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

DIREITO DE GREVE

Todos os servidores públicos têm direito ao exercício da greve. Este direito está expressamente contido na Constituição Federal, no artigo 37, inciso VII.

As faltas advindas da paralisação de greve não se confundem com faltas injustificadas. Em outras palavras, as faltas-greve não estão sujeitas a aplicação de sanções administrativas e não podem levar os servidores à demissão, suspensão, repreensão ou qualquer outra penalidade administrativa.

Deste modo, nenhum servidor – efetivo, efetivado ou designado - pode ser punido pela simples participação na greve, até porque o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) entende que a simples adesão à greve não constitui falta grave, vejamos:

STF. SÚMULA 316 - "A simples adesão à greve não constitui falta grave."

O limite de faltas injustificadas não se aplica no caso de greve, uma vez que as faltas não são injustificadas.

O **servidor designado** não poderá sofrer rescisão de contrato por motivo de greve, sob pena de violação ao direito constitucional à greve.

O **servidor que estiver em estágio probatório** também poderá aderir à greve, uma vez que o STF possui entendimento uníssono de que não pode haver exoneração de servidor em estágio probatório que aderir ao movimento grevista. Greve é direito fundamental.

Qualquer conduta, ato ou ameaça de retaliação ou repreensão pelo fato do servidor aderir ao movimento grevista é inconstitucional, violando o Princípio da Liberdade Sindical, assegurado pelo artigo 8º da Constituição Federal e constitui crime contra liberdade de associação, nos termos do artigo 199 do Código Penal.

Caso o servidor se sinta pressionado, seja pela direção da escola, inspeção ou direção da SRE, deverá procurar a Subsede do Sind-UTE mais próxima da sua região para relatar o fato ocorrido, obter orientações e tomar as medidas necessárias.

Ressalte-se que o servidor que sofrer qualquer ato de discriminação, retaliação ou punição durante e após o movimento grevista, pode ser considerado vítima de assédio moral, conforme Lei Complementar 116/2011, além de outras medidas cabíveis.

Importante apontar que o servidor não precisa comunicar previamente à Escola, Superintendência ou qualquer outro órgão a sua participação na paralisação, uma vez que o Estado de Minas Gerais já foi previamente comunicado do início da greve. Recomenda-se ainda, que o servidor não formalize nenhum documento quanto à paralisação.

De acordo com a Resolução SEE 2.197 de 26 de outubro de 2012, "considera-se dia letivo aquele em que professores e alunos desenvolverem atividades de ensino-aprendizagem, de caráter obrigatório, independentemente do local onde sejam ministradas." Assim

constitui prática ilegal que quaisquer outros cargos assumam as salas de aula para evitar dispensa de aluno durante a greve. Ainda é vedada a substituição do trabalhador em greve conforme previsto na Lei 7.883/89.

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL (LEI COMPLEMENTAR 116/2011)

O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado por atos abusivos através de gestos, palavras, escritos, comportamentos e atitudes agressivas que têm como intenção desmoralizar a dignidade e a integridade física ou psíquica do assediado, tornando o ambiente de trabalho hostil e desagradável.

O ASSÉDIO MORAL NA LEI COMPLEMENTAR 116/2011

Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. (Artigo 3º Lei Complementar 116, de 11/01/2011).

COMO OCORRE

Na maioria dos casos, o agressor está em uma posição de liderança, enquanto o profissional assediado ocupa um cargo de subordinação, o que facilita a prática de manipulação e de humilhação. As agressões, caso sejam analisadas isoladamente, necessariamente não seriam muito graves, mas as suas incidências constantes

acarretam danos gravíssimos à saúde física e psíquica do servidor.

SITUAÇÕES GERADORAS DO ASSÉDIO MORAL

A Lei Complementar 116/2011 estabeleceu um rol de modalidades (art. 3º, § 1º), citando algumas situações que podem caracterizar o assédio moral. Assim, por exemplo, situações em que o servidor sofrer isolamento de seus colegas de trabalho, de forma intencional ou tiver suas competências profissionais subestimadas em público são indicativos da ocorrência do assédio moral. A Lei Complementar estabeleceu também que preferir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica também se caracteriza como assédio moral. Importante salientar que o efeito provocado ao assediado, como o baixo rendimento funcional, pode ensejar novas críticas por parte do autor do assédio, dando início, assim, a um comportamento cíclico.

INDICADORES DA AGRESSÃO

Alguns atos e frases podem indicar o assédio moral. Como exemplos podem ser citados gestos faciais e manuais de caráter pejorativo, com o fim de diminuir e humilhar o servidor público. Frases como: "você não fez direito porque sabe que não pode ser demitido"; "com você é sempre um problema novo"; por que com você é tudo sempre difícil?"

O AGRESSOR

Na maioria das situações o agressor é um chefe, supervisor ou diretor dentro

da hierarquia do local de trabalho, porém, há casos em que o agressor e o agredido estão no mesmo nível hierárquico. Nestes casos, os motivos que geram o assédio moral são variados, mas geralmente versam sobre inveja e rivalidades profissionais.

AS CONSEQUÊNCIAS PARA O AGREDIDO

O assédio moral ataca diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. As tensões geradas pelas atitudes violentas do agressor resultam em prejuízos emocionais e físicos de todas as espécies. Com isso, a baixa auto-estima, o baixo rendimento no trabalho, nervosismo, ansiedade, tristeza são algumas das consequências que podem ser geradas. Em situações mais graves podem ocorrer problemas de saúde, sejam eles físicos ou emocionais.

COMO PROCEDER - DICAS

É importante ressaltar que o assédio moral não se baseia em um fato isolado e sim numa sequência frequente de ataques ao servidor. Com isso, algumas medidas a serem tomadas são úteis para o agredido:

- Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Evitar conversar com o agres-

sor sem testemunhas. Ir sempre com um colega de trabalho ou representante sindical.

- Na hipótese de desconfiar de "ordens e tarefas" fazer requerimento e protocolar pedindo esclarecimentos sobre a tarefa determinada e a forma de sua execução.
- Caso o servidor tenha sua função e local de trabalho alterados, fazer requerimento e protocolar na Escola ou SER, solicitando justificativa das alterações ocorridas e os fundamentos para tal conduta.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido e buscar mais orientações.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

MEDIDAS LEGAIS

No caso de uma demanda judicial é importante que sejam reunidas todas as provas obtidas e o caso seja debatido com o advogado.

IMPORTANTE

Caso você testemunhe alguma situação que possa caracterizar o assédio moral no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Pode acontecer de você ser "a próxima vítima" e, nesta hora, o apoio dos seus colegas também será precioso. O medo sempre é uma arma poderosa para o agressor!

FORMULÁRIO ANEXO - DECRETO Nº 46.060/12

ÓRGÃO / ENTIDADE	FORMULÁRIO DE RECLAMAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL
DADOS DO RECLAMANTE	
01 – Nome:	02 – Masp:
03 – Cargo:	04 – Lotação:
05 – Exercício (órgão/entidade e unidade):	
06 – E-mail institucional:	07 – Telefone/ ramal:
DADOS DO SERVIDOR INDICADO COMO ASSEDIADOR	
08 – Nome:	09 – Masp:
10 – Cargo:	
11 - NARRAÇÃO DA CIRCUNSTÂNCIA INDICADA PELO RECLAMANTE COMO ASSÉDIO MORAL	
12 - RELAÇÃO DE DOCUMENTOS OU OUTROS MEIOS A SEREM UTILIZADOS COMO PROVA (ANEXAR DOCUMENTOS A ESTE FORMULÁRIO)	
13 - TESTEMUNHAS (opcional)	
1) Nome: _____ Masp: _____	
Exercício (órgão/entidade e unidade): _____	
E-mail institucional: _____	
Telefone/ ramal: _____	
2) Nome: _____ Masp: _____	
Exercício (órgão/entidade e unidade): _____	
E-mail institucional: _____	
Telefone/ ramal: _____	
3) Nome: _____ Masp: _____	
Exercício (órgão/entidade e unidade): _____	
E-mail institucional: _____	
Telefone/ ramal: _____	
_____, de _____ de 20__ .	
(Município) (Data)	
Assinatura do (a) servidor (a)	
14 – COMPROVANTE DE PROTOCOLO DE RECLAMAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	
Local do protocolo - órgão/ entidade e unidade: Município:	
Responsável pelo recebimento da reclamação:	
Recebido em _____ de _____ de 20__.	
Assinatura	

DIREÇÃO ESTADUAL DO SIND-UTE/MG GESTÃO 2019/2022

Coordenadora-Geral:

Denise de Paula Romano (Betim)

Coordenadora do Departamento Administrativo-Financeiro:

Feliciana Alves do Vale
Saldanha (Ipatinga)

Coordenadora do Departamento de Organização:

Maria Mirtes de Paula (Unaí)

Coordenadora do Departamento de Trabalhadores Administrativo:

Joeliza Vieira Gama (Araçuaí)

Coordenador do Departamento de Comunicação

Paulo Henrique Santos
Fonseca (Contagem)

Coordenador do Departamento de Formação:

Fábio José Alves Garrido (Ouro Preto)

Coordenador do Departamento Jurídico

Luiz Fernando de Souza Oliveira
(Betim)

Coordenador de Políticas Sociais

Renan de Carvalho Santos (Venda Nova)

Coordenadora do Departamento de Aposentados

Maria Helena Gabriel (Uberaba)

Coordenadora de Redes

Municípios

Flávia Lúcia Saturnino (Sete Lagoas)

Diretoras e diretores metropolitanos

Adriano José de Paulo (Ribeirão das Neves)

Ana Lúcia Moreira (Padre Eustáquio)

Beatriz da Silva Cerqueira (Betim)

Celina Alves Areas (Padre Eustáquio)

Daniela Gonçalves Joaquim (Betim)

Diego Horta Bicalho (Centro-sul)

Diliana Márcia de Barros Lisboa (Padre Eustáquio)

Geraldo Miguel de Souza (Amazonas)

Idalina Franco de Oliveira (Floresta)

João Carlos Alves Areas (Ibirité)

Jonas Willian Pereira da Costa (Centro-sul)

José Luiz Rodrigues (Betim)

Maria Celeste de Miranda (Brumadinho)

Maria Coeli Bitarães Lavarini (Centro-sul)

Patrícia Pereira (Contagem)

Umbelina da Conceição Rodrigues

(Floresta)

Diretoras e diretores regionais

Abdon Geraldo Guimarães (Varginha)

Aureo Miguel Sigaud Vasconcelos dos

Santos (São João Del Rei)

Aurívio Lúcio Veiga (Araguari)

Cássio Hideo Diniz Hiro (Caxambu)

Célio Gonçalves Moreira (Montes Claros)

Charles Magdey Alves Soares (Januária)

Cláudio Alberto da Silva Goes (Diamantina)

Cristina Maria Rocha (Juiz de Fora)

Diney Lenon de Paulo (Poços de Caldas)

Elaine Cristina Ribeiro (Uberlândia)

Enuzia das Graças Rodrigues de Medeiros

(Curvelo)

Gilvanita Alves Serpas Dantas (Janaúba)

Gina Mara Pereira (Medina)

Israel Leocadio da Cunha (Muriaé)

Jeswesley Mendes Freire (Salinas)

José Antônio de Paiva Marcos (Jaíba)

José Antônio Martins Vieira (Itaobim)

Manoel Rosalvo Pereira (Nanuque)

Maria Antônia Mourão Barbosa Fonseca

(Passos)

Maria Aparecida Pinto Pinheiro (São

Domingos do Prata)

Maria da Conceição Monteiro Castro

(Coronel Fabriciano)

Maria de Fátima Gomes Pacheco de Freitas

(Ubá)

Maria Nazaré dos Santos (São João Del Rei)

Maria Raimunda Cardoso Almeida (Juiz

de Fora)

Marilda de Abreu Araújo (Divinópolis)

Múcio Alberto Cordeiro Alves (Capelinha)

Neivaldo de Lima Virgílio (Uberlândia)

Paulo Gustavo Grossi da Silva (Viçosa)

Rafael Júnior Toledo de Lima (Governador

Valadares)

Raul Marcos Pereira de Oliveira

(Uberlândia)

Ricardo Gonçalves Barreto (Patos de Minas)

Rita de Cássia Moreira (Leopoldina)

Rusa Maria Ferreira Rosa Carreiros

(Bertópolis)

Sandra Lúcia Bittencourt (Muriaé)

Sidnei Marquesi (Ituiutaba)

Vanderléia de Freitas (Itabira)

Vauvenarques Lopes (Campo Belo)

Wesley Soares Merêncio (Capinópolis)

Zailde Figueiredo Santos (Teófilo Otoni)

Sind-UTE/MG

Rua Ipiranga, 80 - Floresta - BH - MG - CEP: 31015-180

Tel: (31) 3481-2020 - Fax: (31) 3481-2449

juridico@sindutemg.org.br | www.sindutemg.org.br

Produção/Arte: Studium Eficaz - Ilustrações: Ricardo Sá - (31) 3047-6122



**GOVERNADOR,
CUMPRA A
CONSTITUIÇÃO.**

**PAGUE O PISO
DA EDUCAÇÃO!**

