

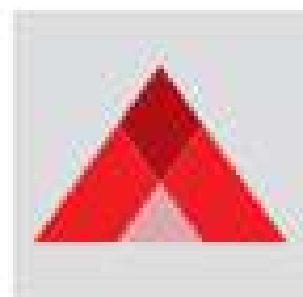
CARTILHA

TRATAMENTO E TRAMITAÇÃO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NA SEJUSP

ESCLARECIMENTOS E ORIENTAÇÕES



JUSTIÇA E
SEGURANÇA
PÚBLICA



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA DE MINAS GERAIS - SEJUSP

GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS
ROMEU ZEMA NETO

SECRETÁRIO DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
ROGÉRIO GRECO

CHEFE DE GABINETE
PATRÍCIA COSTA DE MELLO

SECRETÁRIO ADJUNTO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
JEFERSON BOTELHO PEREIRA

SECRETÁRIA EXECUTIVA DE SEGURANÇA PÚBLICA
TATIANA TELLES E KOELER DE MATOS

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
FERNANDA LEONEL SANTOS

CONTROLADORA SETORIAL
WETTNA MÁRCIA LAGES FERREIRA

CHEFE DO NÚCLEO DE CORREIÇÃO ADMINISTRATIVA
PP HUDSON OTORGANTINO DOS REIS

CHEFE DO NÚCLEO DE APURAÇÕES ESPECIAIS E DENÚNCIAS
PP LAYLA TEREZINHA DE SOUZA

AUDITOR CHEFE DO NÚCLEO DE AUDITORIA, TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE
RAMON DIEGO DE CARVALHO

COORDENADOR DA COORDENAÇÃO DE TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE
RODRIGO FISCHER CRUZ

ELABORAÇÃO
MARCELA DE OLIVEIRA - CTI/NATI/CSet
RODRIGO FISCHER CRUZ - CTI/NATI/CSet

COLABORADORES
JÚLIA PRISCILA DE JESUS TEIXEIRA - CAU/NATI/CSet
LAYLA TEREZINHA DE SOUZA - NAED/CSet
CHARLES ALVES PINTO DOS SANTOS - NAED/CSet
WELLINGTON JOSÉ EUSTÁQUIO - CAAC/NUCAD/CSet
VILENE EULÁLIO DE MAGALHÃES - SRHU
VILMA DE SOUZA LEITE - DAS
JOSÉ MARCOS BONFIM FERREIRA - DAS

BELO HORIZONTE, MG
MAIO/2021

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha contém esclarecimentos e orientações a respeito do Assédio Moral, indicando os procedimentos e os fluxos necessários para que os servidores da SEJUSP possam realizar as denúncias sobre a prática dessa tão repulsiva conduta.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAC	Coordenação de Análises e Admissibilidade Correcional
CAU	Coordenação de Auditoria
CGE	Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais
CSet	Controladoria Setorial
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTI	Coordenação de Transparência e Integridade
DAS	Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor
NAED	Núcleo de Apurações Especiais e Denúncias
NATI	Núcleo de Auditoria, Transparência e Integridade
NT	Nota Técnica
NUCAD	Núcleo de Correição Administrativa
OGE	Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
SEJUSP	Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
SRHU	Superintendência de Recursos Humanos
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USRH	Unidade Setorial de Recursos Humanos

SUMÁRIO

05	VAMOS COMEÇAR CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL?
09	E QUAIS SITUAÇÕES PODEM CONFIGURAR A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL?
13	QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?
15	ENTÃO QUALQUER SITUAÇÃO DE CONFLITO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL? NÃO!!!
17	QUEM PODE, ONDE E COMO DENUNCIAR?
18	COMO RELATAR UMA DENÚNCIA?
19	QUAL SERÁ O CAMINHO PERCORRIDO ATÉ A CONCLUSÃO DA APURAÇÃO?
21	CHECKLIST PARA ADMISSIBILIDADE DA DENÚNCIA
22	ATENÇÃO PARA OS CRITÉRIOS DE ADMISSIBILIDADE!!!
23	FLUXO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL
24	SERVIDOR, VAMOS CONCILIAR?
25	SEM CONCILIAÇÃO, RESTA O PAD... PENALIDADES PREVISTAS PARA O ASSÉDIO MORAL
26	NO CASO DE DENÚNCIA FALSA...
27	CRIME DE DENUNCIAÇÃO CALUNIOSA
28	LEGISLAÇÃO ESTADUAL SOBRE ASSÉDIO MORAL
29	REFERÊNCIAS

VAMOS COMEÇAR CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL?

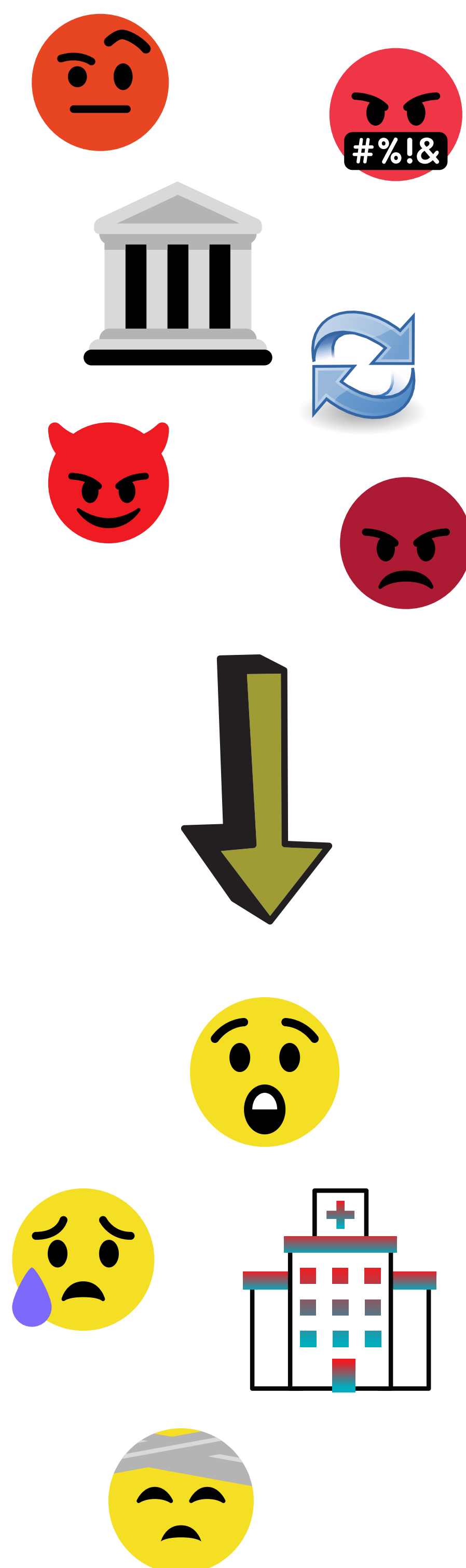


"Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, **de forma repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho".*

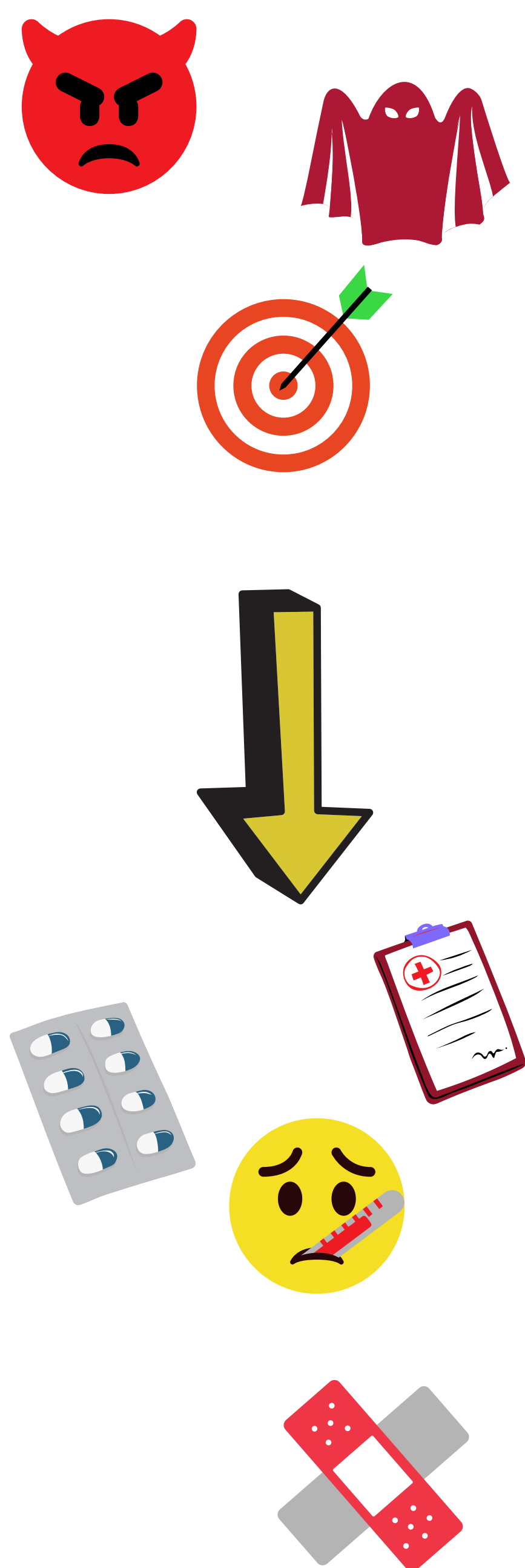


*Tribunal Superior do Trabalho - TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo.

"No **serviço público**, caracteriza-se por **condutas repetitivas** do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, **tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público** ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho **objetivamente aferíveis**".*



*Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8/2019 - Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.



"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".*

*Lei Complementar nº 116/2011 e Decreto Estadual nº 47.528/2018.

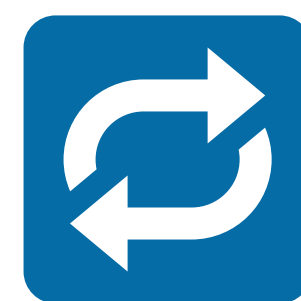


Figura que integra a nova Cartilha que trata do Assédio Moral, elaborada em conjunto pela OGE/CGE/SEPLAG.

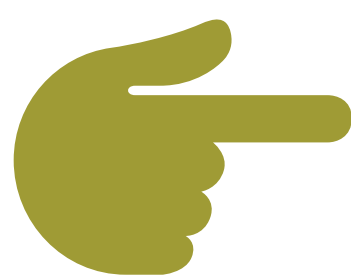
E QUAIS SITUAÇÕES PODEM CONFIGURAR A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL?

A lista de condutas explicitadas não é exaustiva e sim exemplificativa

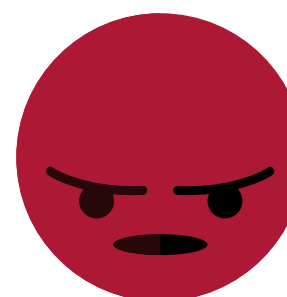
Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

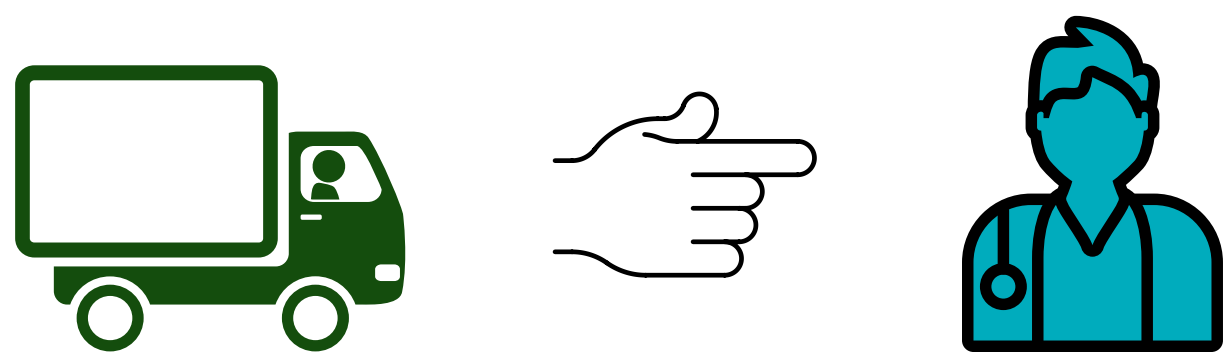


Desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;



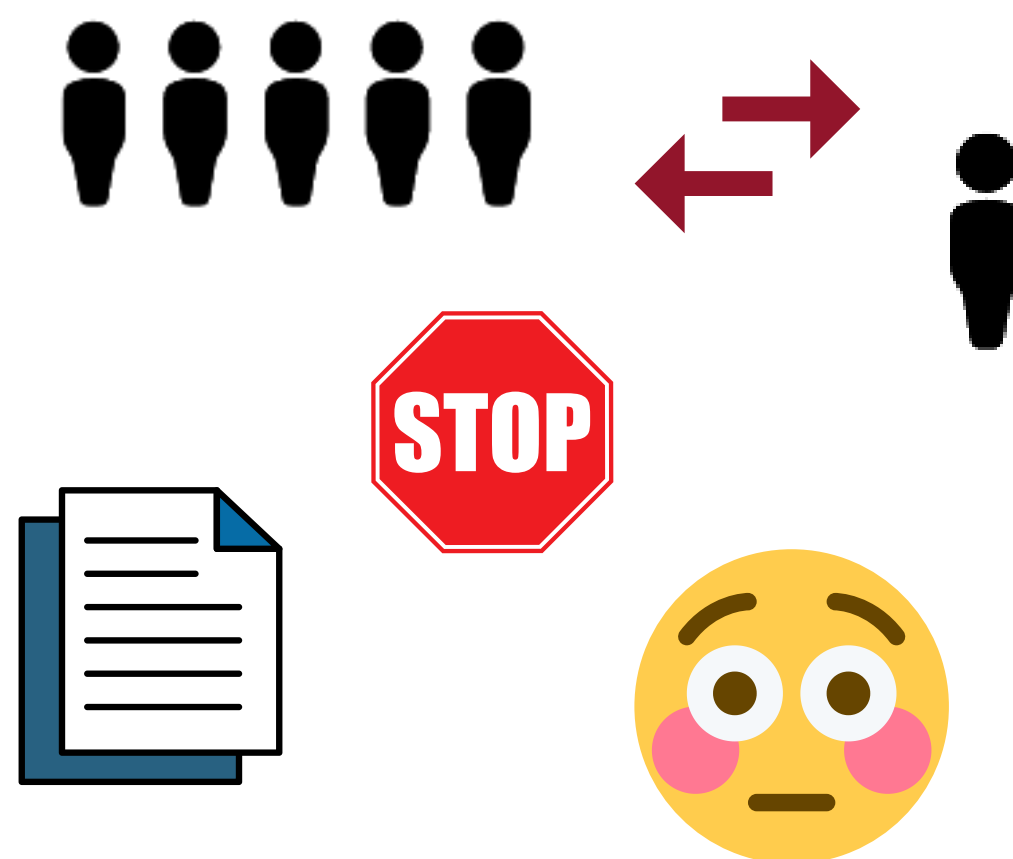
Preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política sexual ou filosófica;





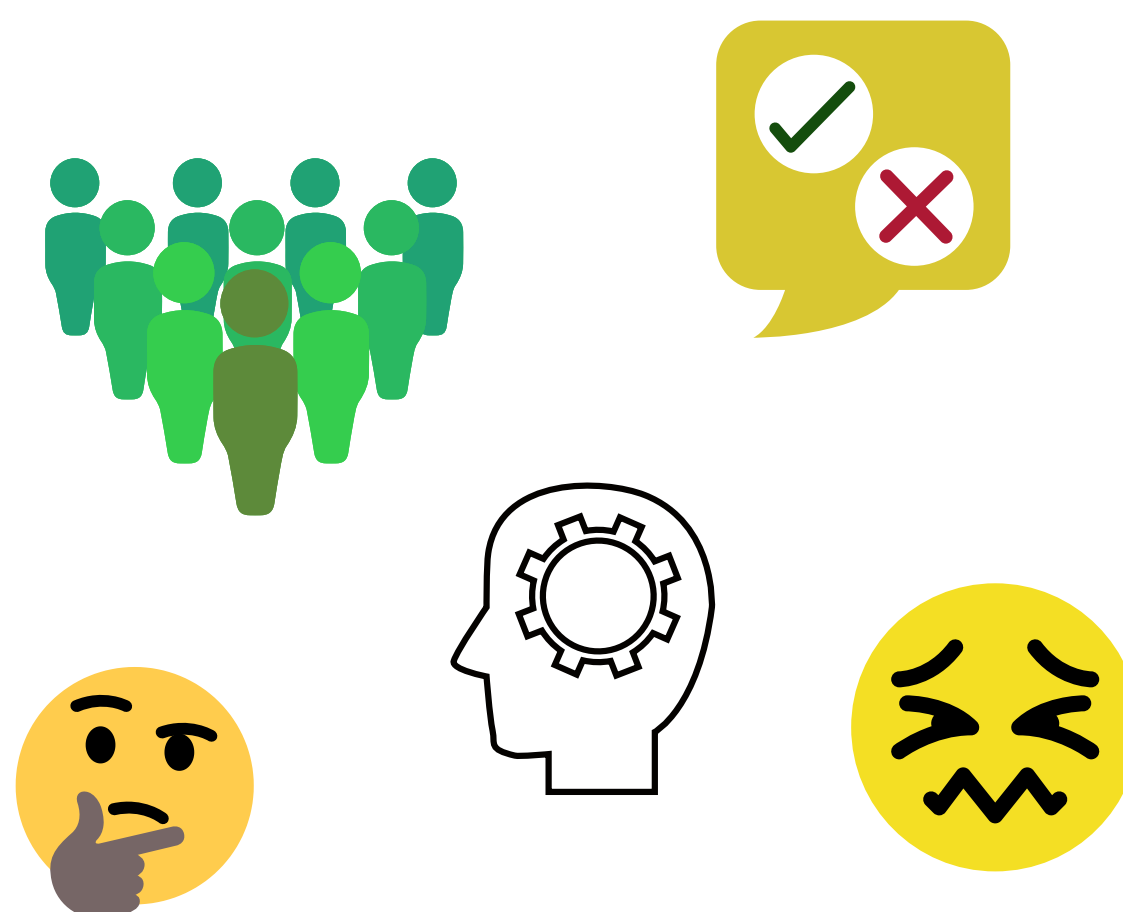
Atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

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;



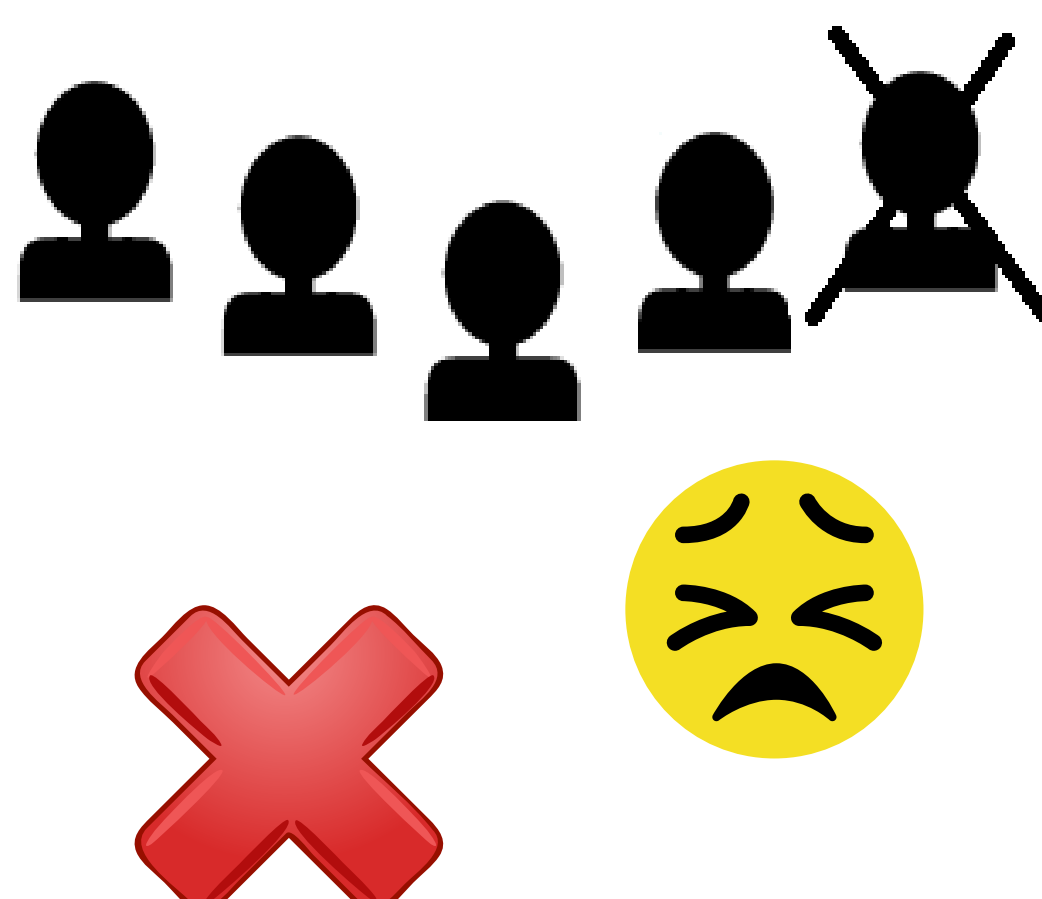
Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

Subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

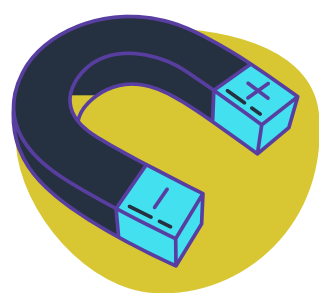
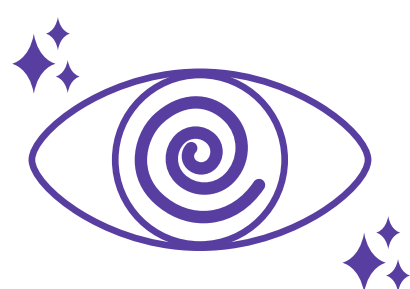
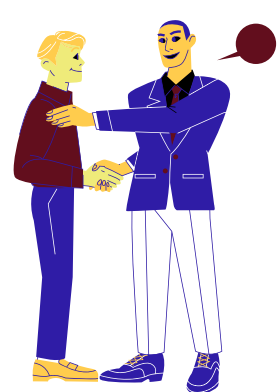


Manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

Relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

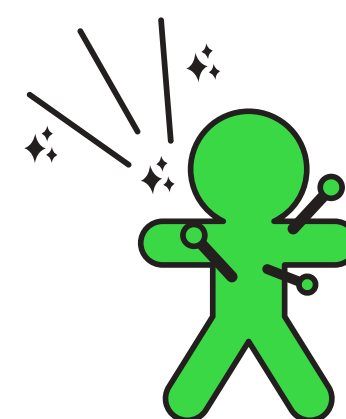


Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;



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;

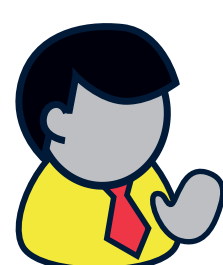
Outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

Vertical Descendente

Praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado.

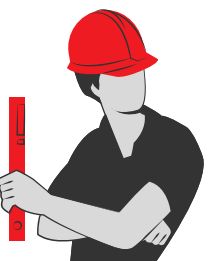
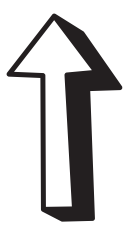
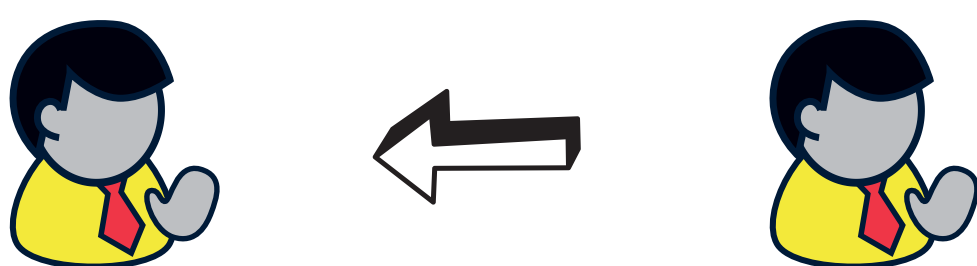
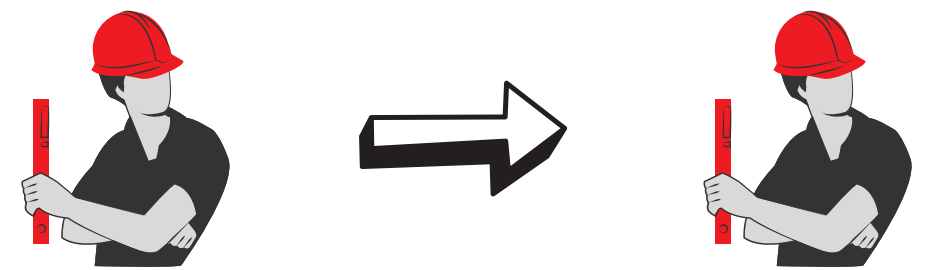
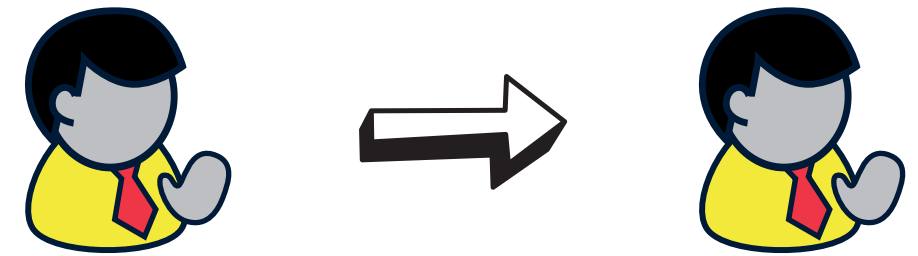


Vertical Ascendente

Praticado pelo subordinado contra o seu superior hierárquico.

Horizontal

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



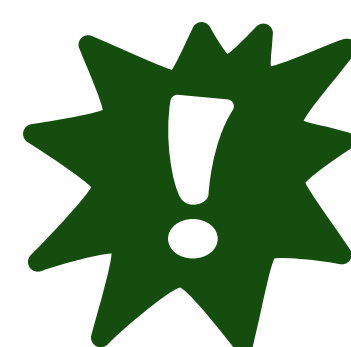
Misto

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

ENTÃO QUALQUER SITUAÇÃO DE CONFLITO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL? NÃO!!!

Situações Esporádicas e Isoladas

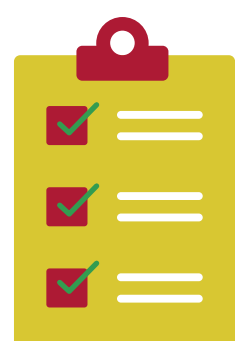
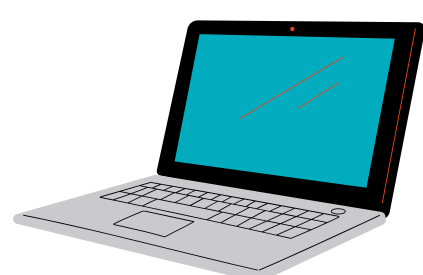
Situações eventuais e isoladas não configuram Assédio Moral, podendo, todavia, acarretar dano moral. Nesse caso, importante verificar possível caracterização de algum outro ilícito previsto no Estatuto do Servidor ou no Código de Ética.



NÃO É ASSÉDIO MORAL!!!

Exigências Profissionais

A cobrança para o cumprimento de tarefas, obrigações, prazos, metas e resultados, bem como as críticas e avaliações acerca do comportamento e desempenho no trabalho, desde que não exponham o profissional a situações vexatórias.



NÃO É ASSÉDIO MORAL!!!

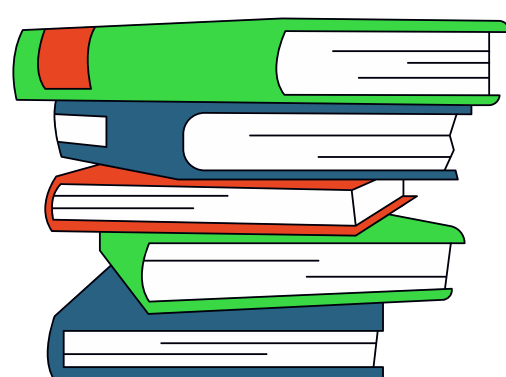
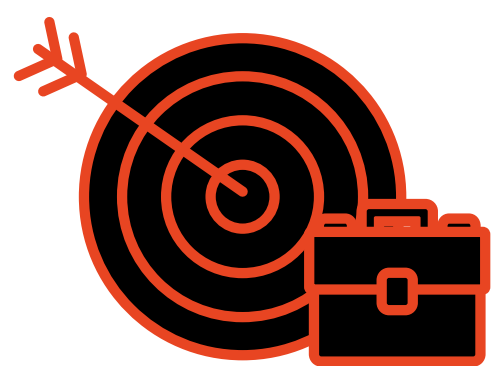
Situações Conflituosas

As discordâncias no ambiente de trabalho, desde que tratadas de forma aberta, respeitosa e com a possibilidade de defesa de posicionamento.



NÃO É ASSÉDIO MORAL!!!

Atos de Gestão



A prática de atos de gestão administrativa, razoáveis, vinculados ao interesse da instituição, por necessidade do serviço e sem a finalidade discriminatória, tais como, transferência de posto de trabalho, alteração de jornada de trabalho, troca de cargo, atribuição de tarefas, aumento do volume de trabalho, remanejamento de atividades, controle de frequência e assiduidade, avaliação periódica de desempenho.

NÃO É ASSÉDIO MORAL!!!

Condições Não Ideais de Trabalho e Exercício de Atividade Estressante





A conjuntura do ambiente de trabalho, tais como, iluminação, estrutura e espaço, insuficiência de ferramentas de trabalho, condições ergonômicas, bem como o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, quando tais situações forem inerentes à função.



NÃO É ASSÉDIO MORAL!!!

QUEM PODE, ONDE E COMO DENUNCIAR?

Quem Pode Denunciar?

- O ofendido; 
- Entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos, mediante autorização do ofendido; 
- Autoridade que tiver ciência ou notícia da prática; 
- Agente público ou terceiro que tenha conhecimento de condutas que possam configurar tal prática. 

Onde Denunciar?

www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral

Como Denunciar?

- De maneira identificada, autorizando ou não a utilização e o compartilhamento dos dados pessoais para o tratamento da denúncia.
- De maneira anônima, mas nunca sem identificar o possível assediador e a possível vítima. Do contrário, não teremos como proceder à apuração.

ATENÇÃO: De maneira geral, as denúncias anônimas não serão apuradas se o relato for genérico, sem a identificação das partes e nem dos fatos e das condutas de forma detalhadas. Todavia, serão consideradas informações para subsidiar ações preventivas (a serem empreendidas pela OGE/SEPLAG/USRH), nos termos previstos no art. 5º do Decreto nº 47.528/2018.

COMO RELATAR UMA DENÚNCIA?

Como demonstramos, conceitualmente, a caracterização do assédio moral necessita da presença de alguns quesitos, como, ações reiteradas com a intenção de causar danos morais e psicológicos no outro. Assim, ao redigir sua denúncia, atente-se para a demonstração desses elementos. A denúncia deve conter, sempre que possível, o detalhamento dos dias das ocorrências, as circunstâncias, a forma como o denunciado se manifestou, bem como a indicação de documentos e/ou testemunhas que corroboram o que se está relatando.

Importante ressaltar que o sistema eletrônico da Ouvidoria Geral do Estado - MG-OUV, comporta a inclusão de documentos, fotos, vídeos, etc.

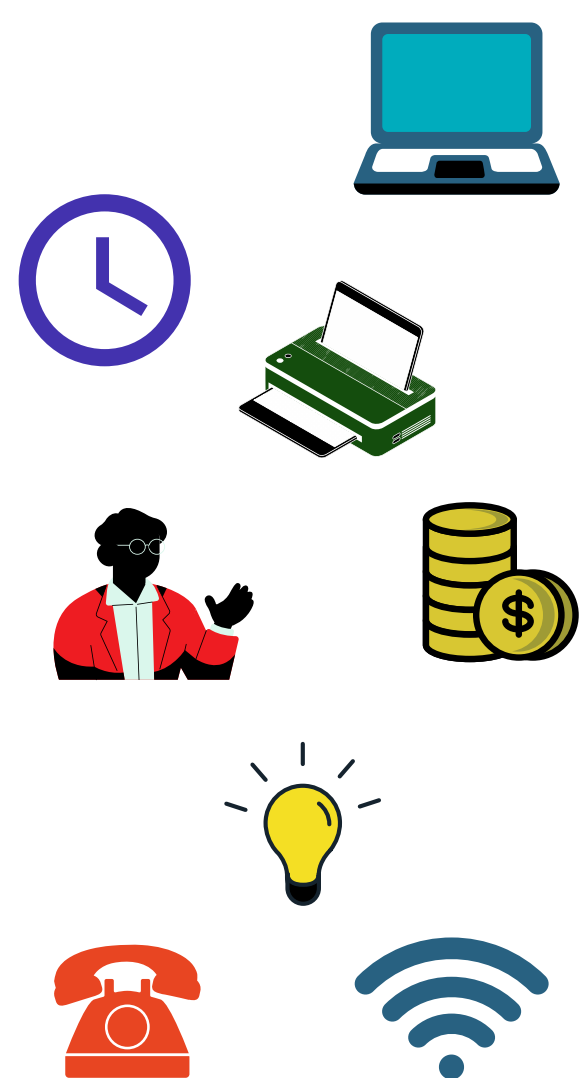
QUAL SERÁ O CAMINHO PERCORRIDO ATÉ A CONCLUSÃO DA APURAÇÃO?

Como a denúncia será avaliada? O que ela deve conter para prosperar?

OGE recebe e analisa a denúncia de assédio moral, que passará pela chamada análise de Plausibilidade (análise prévia das informações para verificar se foram demonstrados na denúncia os elementos e requisitos mínimos que caracterizam a prática do assédio moral). Se necessário, entra em contato com o denunciante para maiores esclarecimentos. OGE encaminha denúncia à USRH.



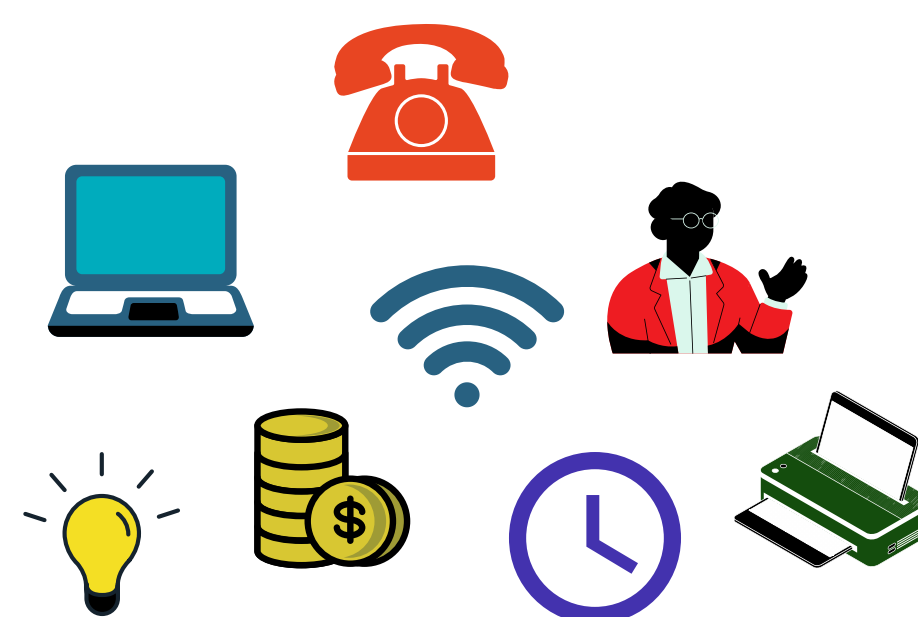
Diversos recursos
empregados nessa etapa



Diversos recursos
empregados
nessa etapa

USRH, por meio da Comissão de Conciliação (exerce suas atividades com independência e imparcialidade e não se pronuncia sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso concreto apresentado), realiza oitiva individual dos envolvidos na denúncia de assédio moral, verificando se existe interesse na conciliação. Se sim, notifica formalmente os agentes públicos sobre data, horário e local da audiência. Realiza a audiência de conciliação entre os envolvidos, propondo soluções práticas para os conflitos. Encerrados os trabalhos da Comissão, obtida ou não a conciliação, o resultado é reduzido a termo e assinado pelas partes, com a declaração de extinção do procedimento conciliatório. Se obtida a conciliação, constará no termo as soluções acordadas. Não havendo interesse das partes em participar de audiência de conciliação ou não obtido o acordo na fase de conciliação, a Comissão encaminhará à OGE a denúncia com toda a documentação digitalizada que instruir o procedimento.

Recebida a denúncia com conciliação frustrada, a OGE a encaminha à CGE para que seja registrada e que se proceda à análise de admissibilidade, que será realizada por meio da CSet-SEJUSP.



Diversos recursos
empregados nessa etapa



Diversos recursos
empregados nessa etapa

CGE encaminha denúncia à
CSet/NAED.

NAED realiza a Admissibilidade da denúncia, por meio de análise particularizada da denúncia e de critérios objetivos (conforme **CHECKLIST**). Após admissibilidade, emite NT sugerindo a instauração de PAD, em desfavor do assediador, caso seja admitida, ou sugerindo seu arquivamento, caso não encontre elementos mínimos para admissão da denúncia.



Diversos recursos
empregados nessa etapa

CHECKLIST PARA ADMISSIBILIDADE DA DENÚNCIA



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
CONTROLADORIA SETORIAL
NÚCLEO DE APURAÇÕES ESPECIAIS E DENÚNCIAS

CHECK LIST – ASSÉDIO MORAL

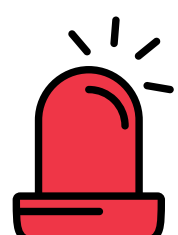
INFORMAÇÕES DO DENUNCIANTE		
CRITÉRIOS PARA CARACTERIZAÇÃO	SIM	NÃO
Descrição da situação amolda-se às condutas exemplificadas na legislação (Art. 2º, § 1º do Decreto nº 47.528/2018)?		
Identificada conduta reiterada ou de exposição extrema na descrição da situação?		
Denunciado identificado nominalmente?		
Vítima identificada nominalmente (inclusive quando denúncia feita por terceiros)?		
Indicação de evidências (ex. comunicado interno, ata, boletim de ocorrência, fotografia, conversa de WhatsApp, etc.) e/ou testemunhas?		
INFORMAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO		
ATENDIMENTO AO RITO	SIM	NÃO
Conciliação frustrada?		
Manifestação conclusiva da Unidade Setorial de Recursos Humanos - USRH quanto à tentativa de conciliação?		
CONCLUSÃO NAED		
<input type="checkbox"/> Denúncia Admitida	<input type="checkbox"/> Denúncia Arquivada	

Data e Assinatura do Analista
Nome e Masp

NÚCLEO DE APURAÇÕES ESPECIAIS E DENÚNCIAS

Rodovia Papa João Paulo II, nº 4001 - Edifício Minas - 3º andar, Bairro Serra Verde, Belo Horizonte/MG - CEP 31.630.902
Telefone: (31) 3915-5876 - E-mail: naed@seguranca.mg.gov.br

ATENÇÃO PARA OS CRITÉRIOS DE ADMISSIBILIDADE!!!



ATENÇÃO!!!

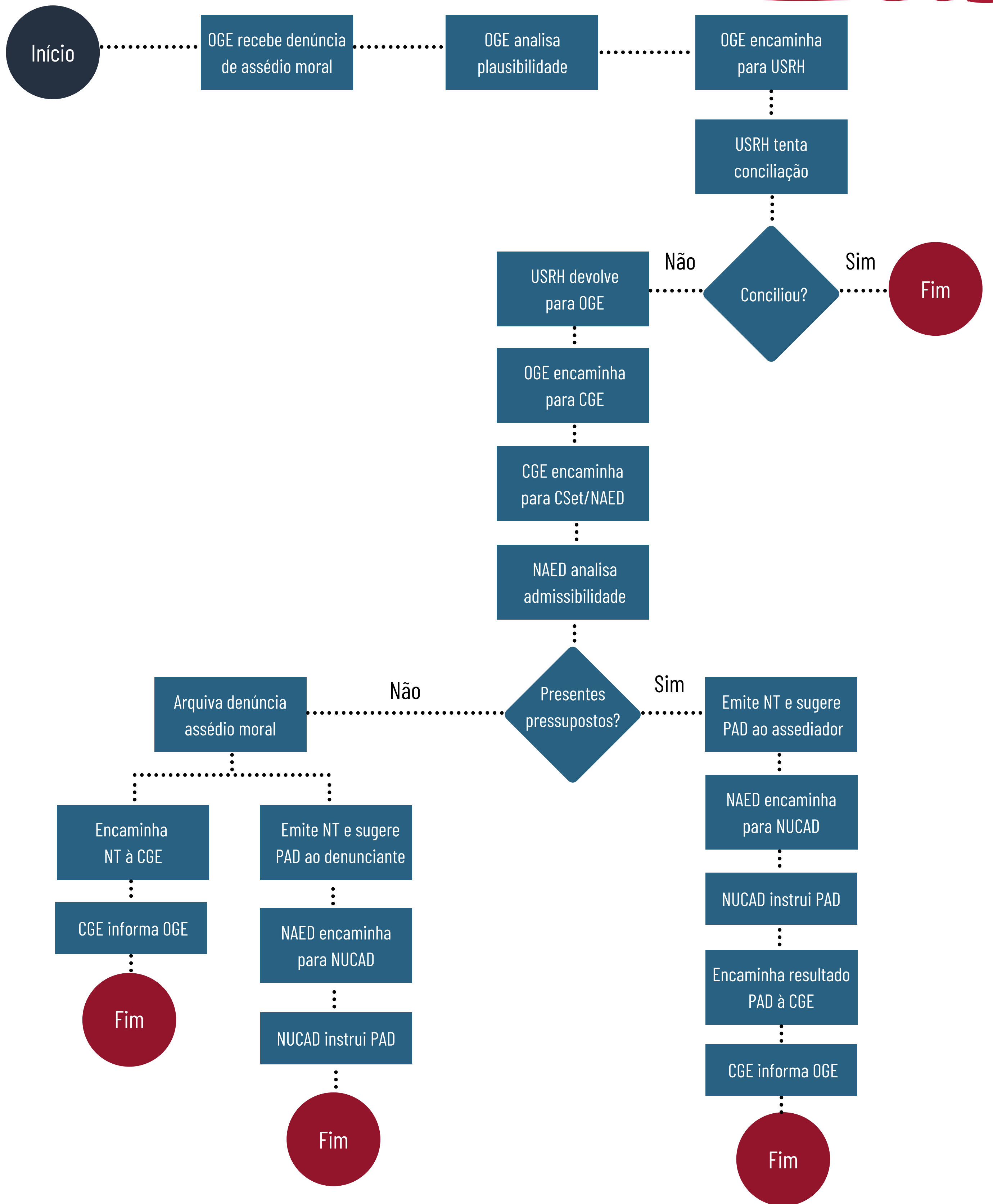


Denúncias falsas ou vazias encerram a apuração de assédio moral, todavia podem ensejar a instauração de PAD em desfavor do denunciante!

Isto porque, como demonstramos, **muitos recursos** humanos, materiais e financeiros já **foram despendidos** até este momento. Nesse sentido, o denunciante ao se utilizar de toda uma estrutura de Estado para **macular a imagem** do colega ou para se **beneficiar pessoalmente** de uma situação, está **descumprindo o dever de lealdade às instituições!!!** Sendo assim, a CSet-SEJUSP estará diante de uma falta disciplinar que **carece apuração!!!**

Então, antes de iniciar uma denúncia, analise com atenção se nas circunstâncias vivenciadas estão presentes os requisitos. Utilize o **CHECKLIST** anterior para avaliar se de fato o que está ocorrendo é assédio moral!!! Ele é uma espécie de "**gabarito**" da admissibilidade, devendo apresentar **SIM para todos os quesitos presentes na parte de "INFORMAÇÕES DO DENUNCIANTE"!!!** O **CHECKLIST** é sua segurança de que você não estará incorrendo em falta disciplinar por infringir o art. 216, V e VI, da Lei nº 869/1952.

FLUXO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL



SERVIDOR, VAMOS CONCILIAR?

Conforme demonstramos, o fluxo de tratamento e apuração do assédio moral pode ser muito longo! Além disso, os custos são elevados! E não apenas os custos materiais e financeiros... O mais alto deles: o custo emocional! É um processo onde todos são severamente afetados!

O assédio moral é um problema que prejudica não apenas as vítimas, mas também pode gerar impactos diretos na prestação de serviços, comprometendo a qualidade e a eficiência do trabalho.

Por vezes, o suposto assediador não tem consciência plena de suas ações e do quão prejudicial elas são à saúde das supostas vítimas. Nesse sentido, a audiência de conciliação mostra-se como alternativa viável à resolução dos conflitos. Isto porque oportuniza aos agentes (assediador e assediado) exercitarem a empatia, perceberem juntos como a conduta pode abalar os envolvidos e, em comum acordo, comprometerem-se com a mudança de comportamento!

Todos os envolvidos têm a chance de refletir sobre suas atitudes e, com isso, desenvolver habilidades que favoreçam relações interpessoais! É um processo rico e que, sem dúvida, apresenta benefícios concretos, apaziguando as relações não apenas dos diretamente envolvidos, mas da estrutura organizacional como um todo! Afinal, o que é aprendido é replicado!

Portanto, servidor, não se abstenha de participar da audiência de conciliação! Ela é o meio mais rápido, mais eficiente e mais eficaz de resolução de conflitos!



SEM CONCILIAÇÃO, RESTA O PAD... PENALIDADES PREVISTAS PARA O ASSÉDIO MORAL

**O Assédio Moral será punido
com uma das seguintes penalidades:**

- Repreensão

(art. 244, I, da Lei nº 869/1952);

- Suspensão

(art. 244, III, da Lei nº 869/1952);

- Demissão a bem do serviço público

(art. 244, VI, da Lei nº 869/1952).

NO CASO DE DENÚNCIA FALSA...

O servidor da SEJUSP que apresenta denúncia falsa de assédio moral descumpre deveres funcionais previstos no art. 216, V e VI, da Lei nº 869/1952, podendo ser punido com uma das seguintes penalidades:

- Suspensão

(art. 244, III e art. 246, I, da Lei nº 869/1952);

- Demissão a bem do serviço público

(art. 244, VI e art. 250, II e V, da Lei nº 869/1952).

CRIME DE DENUNCIÇÃO CALUNIOSA

Crime de Denúncia Caluniosa*

Lembramos, ainda, que o agente público que dar causa à instauração de processo administrativo disciplinar contra outro agente público, imputando-lhe a prática de assédio moral de que sabe inocente, poderá ser responsabilizado pelo crime de denúncia caluniosa por representação do caluniado.

*Art. 339 do Código Penal. "Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente: (Redação dada pela Lei Federal nº 14.110/2020).

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa.

§ 1º - A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto.

(...)

LEGISLAÇÃO ESTADUAL SOBRE ASSÉDIO MORAL

Lei Complementar nº 116/2011

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

Decreto nº 47.528/2018

Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual **(alterado pelo Decreto nº 48.092/2020)**.

Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2018

Estabelece procedimentos no 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.

Resolução Conjunta OGE/CGE nº 01/2019

Dispõe sobre a adoção de procedimentos entre a Ouvidoria-Geral do Estado e a Controladoria-Geral do Estado para o encaminhamento das manifestações e denúncias que especifica.

REFERÊNCIAS

Brasil. Presidência da República. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (1940). Código Penal. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

Brasil. Presidência da República. Lei n. 14.110, de 18 de dezembro de 2020 (2020). Altera o art. 339 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para dar nova redação ao crime de denunciação caluniosa. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14110.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.110%2C%20DE%2018%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202020&text=339%20do%20Decreto%20Lei%20n%C2%BA,ao%20crime%20de%20denuncia%C3%A7%C3%A3o%20caluniosa.&text=NR\)-,Art.,Independ%C3%Aancia%20e%20132%2C%20da%20Rep%C3%ABlica](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14110.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.110%2C%20DE%2018%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202020&text=339%20do%20Decreto%20Lei%20n%C2%BA,ao%20crime%20de%20denuncia%C3%A7%C3%A3o%20caluniosa.&text=NR)-,Art.,Independ%C3%Aancia%20e%20132%2C%20da%20Rep%C3%ABlica).

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 47.528, de 12 de novembro de 2018 (2018). Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, 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 estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=47528&ano=2018&tipo=DEC>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 48.092, de 09 de dezembro de 2020 (2020). Altera o Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018, que regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, 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 estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=48092&ano=2020&tipo=DEC>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Complementar n. 116, de 11 de janeiro de 2011 (2011). Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=116&ano=2011&tipo=LCP>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Estadual n. 869, de 05 de julho de 1952 (1952). Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=869&ano=1952>.

REFERÊNCIAS

Minas Gerais. Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais. OGE. Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE n. 01, de 05 de dezembro de 2018 (2018). Estabelece procedimentos no 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. Recuperado de: <http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/211333>.

Minas Gerais. Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais. OGE. Resolução Conjunta OGE/CGE n. 01, de 15 de abril de 2019 (2019). Dispõe sobre a adoção de procedimentos entre a Ouvidoria-Geral do Estado e a Controladoria-Geral do Estado para o encaminhamento das manifestações e denúncias que especifica. Recuperado de: <http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/217979>.

Tribunal Superior do Trabalho. TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019 (2019). Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Recuperado de: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT+e+TST+-+Ato+Conjunto+n%C2%BA+8%2C+de+21.3.2019%2C+DEJT+de+21.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0acd-1485cfdc27e2?version=1.0>.

Tribunal Superior do Trabalho - TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (2019). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Recuperado de: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.

FAÇA O REGISTRO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL:

Ouvidoria-Geral do Estado

www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral



ACOMPANHE A SEJUSP NOS PRINCIPAIS AMBIENTES DE INTERAÇÃO DIGITAL!

WWW.FACEBOOK.COM/SEGURANCAPUBLICAMG/

WWW.INSTAGRAM.COM/SEGURANCA.MINAS/

WWW.YOUTUBE.COM/SEGURANCAMINAS

JUSTIÇA E
SEGURANÇA
PÚBLICA



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.