



# TODOS JUNTOS, CONTRA O ASSÉDIO

## ASSEDÍÔMETRO

PROCURE AJUDA  
IMEDIATAMENTE



- Agressão verbal ou física
- Desqualificar na frente da equipe
- Deixar sem atribuições
- Transferência arbitrária
- Ameaçar perda de função/gratificação
- Intimidar ou ameaçar
- Recusar/ridicularizar atestado médico

TOME NOVAS  
ATTITUDES



- Desconsiderar condições de saúde ao distribuir tarefas
- Cobranças em períodos de descanso/férias
- Impor metas abusivas
- Mandar recados por terceiros
- Negar informações
- Vigilância excessiva

FIQUE ATENTO



- Piadas ofensivas
- Brincadeiras de mau gosto
- Boatos sobre trabalhador
- Agressões sutis e veladas
- Olhares de desprezo
- Ignorar sua presença
- Não lhe dirigir a palavra

AMBIENTE SAUDÁVEL



- Urbanidade
- Banco de ideias
- Produtividade
- Respeito às leis
- Regras claras
- Conduta ética
- Avaliação de clima organizacional
- Reuniões periódicas

# Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado - Lei 22404 de 15/12/16



## ACHO QUE SOFRO ASSÉDIO, O QUE DEVO FAZER?

Procure o Núcleo de Atendimento Psicossocial (NUP), na Gerência de Saúde Ocupacional (Edifício Tiradentes – 1º andar). Psicólogos e assistentes sociais fazem o acolhimento e ajudam a identificar elementos no ambiente de trabalho que afetam a saúde e a qualidade de vida dos servidores. Mesmo que as situações apresentadas não caracterizem a prática de Assédio Moral, elas podem motivar ações específicas para melhorar as relações de trabalho na Assembleia.



## QUEM PODE DENUNCIAR?

Não só a vítima, mas colegas de trabalho ou entidades representativas dos servidores também podem denunciar práticas de Assédio Moral.



## O QUE É?

O Assédio Moral é uma conduta **repetitiva** dentro da relação de trabalho em que o servidor é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, como as apresentadas no **assediômetro**. Atos **isolados** de violência psicológica no trabalho não se caracterizam como Assédio Moral, mas podem ter responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal. O Assédio Moral pressupõe, conjuntamente: repetição, intencionalidade (fim discriminatório), direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado) e temporalidade.



## COMO COMPROVAR O ASSÉDIO?

A recomendação do Conselho Nacional de Justiça é que se tente registrar as humilhações sofridas. Os registros podem ser mensagens, e-mails, documentos, áudios, vídeos e ainda a ajuda de colegas que testemunharam o fato. Evite conversar a sós com o agressor. Busque apoio de colegas ou superiores de sua confiança.



## O QUE ACONTECE?

A primeira tentativa é harmonizar as relações no ambiente de trabalho. Quando essa mediação não é possível, as punições para o Assédio Moral na administração pública mineira, previstas na Lei Complementar 116/2001, variam de acordo com a gravidade dos atos. Podem ser a repreensão, a suspensão, a perda de cargo ou função gratificada e a demissão do agente público responsável pelo assédio. No caso de perda de cargo ou função, o agressor fica proibido de ocupar novo cargo ou função pública no âmbito do estado por cinco anos.