



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO – DIRLEG
DIVISÃO DE CONSULTORIA LEGISLATIVA – DIVCOL
**SEÇÃO DE CONSULTORIA EM ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS PÚBLICAS-
SECCAF**

NOTA TÉCNICA

Audiência Pública – Requerimento de Comissão nº 1208/2023

Dados da Audiência Pública

Tema: debater "Assédio Moral no Âmbito do Serviço Público Municipal".

Comissão: Comissão de Administração Pública.

Autoria do requerimento: Vereador Bruno Pedralva.

Data, horário e local: 14/06/2023, às 13:30h, no Plenário Camil Caram.

1. O que é assédio moral?

Assédio moral é uma forma de violência psicológica que envolve a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente ou no exercício profissional, de forma repetitiva e prolongada. Ele se caracteriza por toda conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, que pode ocasionar desde efeitos nocivos para a produtividade e o desempenho dos trabalhadores até consequências graves, como danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica.

No serviço público, o assédio moral se caracteriza 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.

Várias ações contribuem para a prevenção e para a repressão ao assédio moral, destacando-se a disseminação de informações sobre funções, ética e princípios da instituição; o incentivo ao respeito mútuo e ao tratamento equitativo no ambiente de trabalho; o acompanhamento da saúde dos trabalhadores¹.

¹ Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

2. Proteção contra o assédio moral

2.1. Proteção internacional

A Convenção nº 190 da OIT - C190 - é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. O texto foi assinado em Genebra/Suíça, em 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. A Convenção 190 e a Recomendação nº 206 sobre violência e Assédio são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.²

Antes da referida Convenção, cabe destacar a existência de outros normativos internacionais que, ao proteger a dignidade da pessoa humana e combater diversas formas de discriminação, já abrangiam a proteção a qualquer forma de assédio, ainda que de modo indireto.³

2.2. Proteção no Brasil

A proteção contra o assédio moral no Brasil decorre, sobretudo, dos fundamentos, princípios e garantias constitucionais, destacando-se os seguintes:

- da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como fundamentos da República;
- das garantias de igualdade e de inviolabilidade à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas;
- dos direitos sociais à saúde e ao trabalho, neles considerada a redução dos riscos inerentes;
- do direito e do dever de preservação, pelo Poder Público e por toda a coletividade, ao *meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida*, nele compreendido o do trabalho;

² Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf.

³ Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta. Resolução nº 351 de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>.



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

- do dever de atuação dos entes e órgãos públicos segundo os princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade.

Nesse contexto, nota-se que o assédio moral não é entendido apenas como uma situação interpessoal, mas é elevado ao patamar de conduta lesiva a todo o meio ambiente do trabalho e a Constituição da República de 1988 já impõe a obrigação de reparação de danos e a aplicação de sanções penais e administrativas.⁴

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - apresenta um sistema de proteção geral ao trabalhador, que embora descrito de forma ampla, abarca as situações em que se configura o assédio moral. Isso porque estabelece para os empregadores os deveres de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou *doenças ocupacionais*. Também dispõe sobre o direito de o empregado *considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

[...] ⁵

A Lei federal nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, realizou diversas alterações na CLT, destacando-se a ampliação do escopo de trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa, obrigatória para empresas com mais de 20 empregados, na forma da Norma Regulamentadora nº 5. A Cipa passa a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, o que consolida de forma clara que a proteção da saúde e da segurança ocupacional

⁴ Constituição da República Federativa do Brasil: art. 1º, III e IV; art. 5º, *caput* e inciso X; art. 6º; art. 7º, XXII; art. 37; art. 39; art. 196; art. 225, § 3º; e art. 200, VIII. 1988.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

⁵ Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. CLT: Art. 157 e 483. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

envolvem também o combate a todas as formas de assédio no ambiente de trabalho. Assim dispõe:

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e *de Assédio* (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à *prevenção e ao combate* ao assédio sexual e às *demais formas de violência no âmbito do trabalho*:

I - *inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;*

II - *fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;*

III - *inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e*

IV - *realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.*

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), *ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.*⁶

Outras Normas Regulamentadoras também estabelecem outras medidas de proteção ao assédio, tais como as limitações de jornada e as garantias de pausas.⁷

⁶ Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm.

⁷ Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17). <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a->



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

No que concerne às sanções penais, cabe destacar que o Código Penal brasileiro apresenta o Título IV sobre os crimes contra a organização do trabalho, mas também se relacionam às situações de assédio moral diversos tipos penais, por exemplo, os crimes contra a honra, constrangimento ilegal, ameaça ou perseguição.⁸

Encontra-se em tramitação, no Senado, o Projeto de Lei federal nº 1.521/19 (originário do Projeto de Lei federal nº 4.742/01 da Câmara dos Deputados), que tipifica como crime de assédio moral a conduta de *ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função* e, conforme atual redação, comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

Por fim, cumpre destacar que além das sanções administrativas e penais, é garantida a reparação civil dos danos, nos termos dos art. 187, 927 e 932 do Código Civil brasileiro.⁹

2.3. Legislação estadual

No âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado de Minas Gerais, a Lei Complementar estadual nº 116, de 2011, regula a prevenção e punição do assédio moral praticado por agente público, apresentando um rol de modalidades; proteções; procedimentos de combate, apuração e acompanhamento; e também penalidades, as quais podem ser repreensão, suspensão e até demissão.¹⁰

A Deliberação da Mesa da Assembleia Legislativa de Minas Gerais - ALMG, de nº 2667/2017, seguindo as disposições da lei supracitada, dispõe sobre o assédio no âmbito da ALMG, detalhando o procedimento para apreciação da prática de assédio e incluindo no rol de penalidades a perda de cargo comissionado ou função gratificada.¹¹

A Lei estadual nº 22.404, de 2016, instituiu a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado, a ser realizada anualmente na segunda semana do mês de março, para a promoção de debates e palestras, entre outras atividades, e produção de cartilhas e material gráfico, para ampla divulgação do tema.¹²

informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17.

⁸ Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

⁹ Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

¹⁰ Lei Complementar nº 116, de 11/01/2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/116/2011/>.

¹¹ <https://www.sindalem.org.br/arquivos/6680f90c7b8614d51a34169622892ea1.pdf>.

¹² <https://leisestaduais.com.br/mg/lei-ordinaria-n-22404-2016-minas-gerais-institui-a-semana-estadual-de-conscientizacao-prevencao-e-combate-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-direta-e-indireta->



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

2.4. Legislação Municipal

As principais regulações sobre assédio moral no serviço público municipal em Belo Horizonte estão estabelecidas Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta (Lei municipal nº 7.169/1996)¹³ e no Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal (Decreto 14.635/2011)¹⁴.

A Lei municipal nº 7.169/96 estabelece a penalidade de demissão e conceitua assédio moral:

Art. 189 - *São infrações disciplinares puníveis com demissão:*
[...]

XVII - *assédio moral* ou sexual.
[...]

§ 5º - *Considera-se assédio moral a conduta reiterada que tenha 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, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.*

O Código de Ética estabelece diversas normas de conduta, vedando a prática de assédio:

Art. 6º - *Constituem deveres dos Agentes Públicos municipais:*
[...]

IV - *tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;*

Art. 7º - *Aos Agentes Públicos Municipais é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código de Ética e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda:*
[...]

dos-poderes-do-estado.

¹³ Lei municipal nº 7.169, de 30 de agosto de 1996. Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta e dá outras providências.
<https://cmbhsildownload.cmbh.mg.gov.br/silinternet/servico/download/documentoDaNorma?idDocDaNorma=2c907f76880a374d01880abd5a70004c>.

¹⁴ Decreto municipal nº 14.635, de 10 de novembro de 2011. Institui o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal.
<https://cmbhsildownload.cmbh.mg.gov.br/silinternet/servico/download/documentoDaNorma?idDocDaNorma=2c907f76554ae8760155919054240130>.



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

III - *adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação*, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, *sobretudo e especialmente* o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de *desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem*;

O Decreto foi editado conforme diretrizes estabelecidas na Lei municipal nº 9.357/2007, que institui o Código de Práticas para a Dignidade das Relações entre Homens e Mulheres e define ações para construção de um sistema de gênero no Município¹⁵, em especial, regulamentando o seguinte dispositivo:

Art. 23 - Para a Administração Pública Direta e Indireta do Município, será formulado um Código de Ética direcionado aos seus funcionários e dirigentes.

Parágrafo único - *O Código de Ética fornecerá diretrizes para as ações de prevenção às ocorrências de assédios sexual ou moral*, garantindo rápida aplicação de procedimentos apropriados a sua resolução, nos órgãos da Administração Pública Municipal.

No Estatuto dos Servidores da Câmara Municipal (Lei municipal nº 7.863/1999)¹⁶, o assédio moral não está explicitado, mas pode ser indiretamente interpretado a partir de outros dispositivos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional. Assim destaca-se:

Art. 151 - São deveres do servidor público:

[...]

VIII - tratar a todos com urbanidade;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

Art. 185 - É proibido ao servidor público:

[...]

V - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

[...]

¹⁵ Lei municipal nº 9.357, de 26 de abril de 2007. Institui o Código de Práticas para a Dignidade das Relações entre Homens e Mulheres e define ações para construção de um sistema de gênero no Município.
<https://cmbhsildownload.cmbh.mg.gov.br/silinternet/servico/download/documentoDaNorma?idDocDaNorma=2c907f761c32571d011c7ac525400470>.

¹⁶ Lei municipal nº 7.863, de 18 de novembro de 1999. Institui o Estatuto dos Servidores da Câmara Municipal de Belo Horizonte e dá outras providências.
<https://cmbhsildownload.cmbh.mg.gov.br/silinternet/servico/download/documentoDaNorma?idDocDaNorma=2c907f768536d179018549c22b120080>.



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

IX - ofender a dignidade ou o decoro de colega, de particular ou propalar ofensas;

No mesmo sentido, verifica-se na Resolução nº 2.049/2002, que institui o Código de Ética Parlamentar¹⁷:

“Art. 7º - Incorrerá em falta contra a ética parlamentar o vereador que, no exercício do mandato:

[...]

b) desacatar ou ofender física ou moralmente outro vereador ou cidadão que assista a sessão de trabalho da Câmara Municipal, bem como dirigir-lhes palavra injuriosa;

Cabe salientar que já tramitaram na Câmara Municipal de Belo Horizonte, sobre o tema “assédio moral”, os Projetos de Lei nº 185/2005, nº 315/2005, nº 1.618/2008 e nº 314/2009.

3. Considerações Finais

Ainda que não possua um tipo penal específico e careça de outras regulamentações para abranger todos os ambientes de trabalho, o assédio moral é combatido amplamente pela normatização já existente, que abarca diversas situações desrespeitosas, ofensivas e humilhantes.

Desse modo, o conjunto normativo permite que qualquer pessoa, incluindo-se os agentes públicos, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho, comunique aos setores responsáveis pela saúde e segurança no trabalho ou a outros setores e órgãos específicos, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição.

Belo Horizonte, 15 de maio de 2023

Evana Rezende Batista
Consultora Legislativa em Administração Pública, Orçamento e Finanças

¹⁷ Resolução nº 2.049, de 26 de setembro de 2002. Institui o Código de Ética Parlamentar.
<https://cmbhsildownload.cmbh.mg.gov.br/silinternet/servico/download/documentoDaNorma?idDocDaNorma=2c907f762380a8600123cd30a8050852>.