

**DECRETO 47528, DE 12/11/2018 - TEXTO ORIGINAL**

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.

**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:**

## CAPÍTULO I

## DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Este decreto dispõe sobre prevenção, acolhimento do reclamante, registro da reclamação, conciliação, apuração e punição da prática de assédio moral no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo.

Art. 2º – 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.

§ 1º – Para os fins deste decreto, constituem situações que podem configurar a prática 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 – 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, gênero, 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 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;

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

XI – 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;

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

## CAPÍTULO II

### DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Art. 3º – A prevenção à prática de assédio moral por agente público está inserida na política de gestão de pessoas do Poder Executivo, nos termos do art. 31 do **Decreto nº 47.337, de 12 de janeiro de 2018**.

Art. 4º – Para fins de prevenção à prática de assédio moral, terão prioridade as seguintes ações, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas nos órgãos e entidades do Poder Executivo:

I – inserir módulo específico sobre saúde do agente público e assédio moral nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de direção e chefia, bem como no treinamento introdutório e nas ações de desenvolvimento realizadas pelos órgãos e entidades do Poder Executivo;

II – promover treinamento para agentes públicos que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral;

III – promover o acolhimento dos reclamantes e prestar orientações ao reclamante e ao reclamado;

IV – difundir e implementar medidas preventivas à prática do assédio moral no respectivo órgão ou entidade e incentivar a conciliação entre as partes envolvidas;

V – realizar cursos de capacitação em conciliação para os agentes públicos 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;

VI – efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral por meio da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns;

VII – realizar debates, palestras, seminários, ações itinerantes e outros eventos, por ocasião da Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado;

VIII – executar ações de prevenção, considerando a análise das informações produzidas a partir do banco de dados do sistema de registro das reclamações de assédio moral.

§ 1º – As ações a que se refere este artigo serão orientadas pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag.

§ 2º – Participarão das ações de que tratam os incisos II a V, preferencialmente, os agentes públicos indicados para compor as comissões de conciliação e aqueles que

estiverem envolvidos, direta ou indiretamente, em ações voltadas à promoção da qualidade de vida e à atenção à saúde do servidor.

Art. 5º – O agente público poderá informar à Ouvidoria-Geral do Estado – OGE –, anonimamente ou não, por meio de sistema eletrônico, sobre indícios de práticas em seu ambiente de trabalho que possam ser configurados como assédio moral de acordo com o definido neste decreto.

§ 1º – A OGE encaminhará as informações de que trata o *caput* para a Seplag com o objetivo de que sejam aplicadas medidas da política de prevenção ao assédio moral na unidade de trabalho de onde partiu a informação.

§ 2º – As medidas de que trata o § 1º serão definidas pela Seplag por meio de resolução.

§ 3º – As informações de que trata o *caput* servirão exclusivamente para o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento.

### CAPÍTULO III

#### DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Art. 6º – Mediante solicitação da Comissão de Conciliação, da Controladoria-Geral do Estado – CGE – ou de agente público envolvido em episódio de assédio moral, a Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag realizará avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido e estudo denexo causal para caracterização de doença ocupacional.

Parágrafo único – Nos órgãos e entidades que tiverem unidades periciais próprias, estas serão responsáveis pelas ações previstas no *caput*.

Art.7º – A Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag definirá diretrizes para acompanhamento dos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral, bem como para orientação às unidades setoriais responsáveis pelo atendimento biopsicossocial e interdisciplinar nos órgãos e entidades do Poder Executivo.

Parágrafo único – Para os fins do disposto no *caput*, poderão ser adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I – recomendação de acompanhamento psicológico aos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral;

II – proposição de medidas ao órgão ou entidade de lotação do agente, com o objetivo de apoiar sua reinserção no trabalho;

III – registro e consolidação de informações sobre licenças e afastamentos de agentes em decorrência de patologias associadas ao assédio moral, mediante estudos que confirmem a existência de nexocausal entre o adoecimento físico ou psíquico e a situação de assédio.

### CAPÍTULO IV

#### DO ACOLHIMENTO DO RECLAMANTE, DO REGISTRO E DA CONCILIAÇÃO DA RECLAMAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

##### Seção I

##### Do Acolhimento do Reclamante e do Registro da Reclamação

Art. 8º – O acolhimento do reclamante será realizado pela unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público

identificado como parte ofendida ou pela OGE, aos quais caberá:

I – realizar a escuta de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II – informar ao reclamante sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III – orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados na manifestação.

Parágrafo único – O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso concreto apresentado pelo reclamante.

Art. 9º – O procedimento para o registro da reclamação de assédio moral será iniciado:

I – por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;

II – pela autoridade que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, conforme o disposto neste decreto.

§ 1º – Para fins do disposto no *caput*, o registro da reclamação de assédio moral será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela OGE na internet, podendo também ser preenchido presencialmente nas unidades setoriais de recursos humanos ou na OGE.

§ 2º – Recebida a reclamação, a OGE fará contato com o reclamante para certificar-se da sua identidade e informar os procedimentos de tramitação da reclamação.

§ 3º – Após a certificação com o reclamante, a OGE notificará a unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público, via sistema eletrônico, no prazo de dois dias úteis.

§ 4º – De forma concomitante e no mesmo prazo estipulado no § 3º, a OGE dará ciência ao titular máximo do órgão ou entidade envolvido, que deverá garantir a confidencialidade das informações.

## Seção II

### Da Comissão de Conciliação

Art. 10 – A Comissão de Conciliação será formada por até cinco membros, com a seguinte composição:

I – até dois membros indicados pelos próprios agentes públicos, que poderão ser representantes de entidade sindical ou associação representativa das respectivas categorias;

II – até três membros fixos, preferencialmente da unidade setorial de recursos humanos, sendo dois titulares e um suplente.

§ 1º – Caso a reclamação envolva algum membro da comissão, a autoridade máxima do órgão ou entidade deverá indicar um novo representante da administração, para o caso específico.

§ 2º – Os dirigentes máximos de órgãos e entidades que possuem estrutura regionalizada poderão indicar agente lotado em unidade regional para compor a Comissão de Conciliação.

§ 3º – Cada órgão ou entidade indicará um agente público de referência, preferencialmente o gestor da unidade setorial de recursos humanos, para acompanhamento e

tramitação da reclamação no sistema eletrônico.

Art. 11 – Os membros fixos que comporão a Comissão de Conciliação e o agente público de referência serão definidos pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, que informará à Seplag e à OGE.

Art. 12 – Os membros da Comissão de Conciliação deverão participar de ações de capacitação cujo conteúdo compreenderá técnicas de conciliação e solução de conflitos e outros temas relacionados à prevenção à prática de assédio moral.

### Seção III

#### Do Procedimento de Conciliação

Art. 13 – 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 reclamante:

I – acolher e orientar o agente público que formalizar reclamação sobre prática de assédio moral;

II – realizar oitiva individual dos envolvidos na reclamação de assédio moral, verificando se existe interesse dos mesmos na conciliação;

III – solicitar aos envolvidos a indicação de entidade sindical, associação ou outro representante para acompanhar os trabalhos da Comissão de Conciliação, caso julguem necessário;

IV – notificar formalmente os agentes públicos envolvidos, constando data, horário e local da audiência de conciliação, a qual deverá ser realizada no prazo máximo de trinta dias contados da data de notificação ao órgão ou entidade pela OGE;

V – realizar a audiência de conciliação entre as partes envolvidas, propondo soluções práticas para os conflitos relatados.

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

§ 2º – A Comissão de Conciliação não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso concreto apresentado pelo reclamante.

Art. 14 – Encerrados os trabalhos da Comissão, obtida ou não a conciliação, o resultado deverá ser reduzido a termo e assinado pelas partes, com a declaração de extinção do procedimento conciliatório.

§ 1º – Obtida a conciliação, será ela reduzida a termo assinado pelas partes, constando as soluções acordadas.

§ 2º – 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, por meio de sistema eletrônico, no prazo máximo de cinco dias úteis, a reclamação com toda a documentação que instruir o procedimento digitalizada.

Art. 15 – Vencido o prazo de sessenta dias contados da data do protocolo da reclamação de assédio moral no sistema eletrônico, no órgão ou entidade de lotação ou exercício do agente público, caso não haja registro de tramitação do procedimento conciliatório, a OGE o encaminhará imediatamente à CGE para as devidas providências.

## CAPÍTULO V

## DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Art. 16 – A OGE encaminhará à CGE a reclamação de assédio moral em que não foi obtida conciliação ou a reclamação de que trata o art. 15 para a formulação de juízo de admissibilidade e, caso necessário, a instauração do processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

§ 1º – A CGE se manifestará, comunicando à OGE sobre a admissibilidade da reclamação de assédio moral no prazo de trinta dias.

§ 2º – Os procedimentos administrativos apuratório e disciplinar serão regidos pelas disposições da **Lei nº 869, de 5 de julho de 1952**.

Art. 17 – O assédio moral será punido com uma das seguintes penalidades:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 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 agente público.

§ 2º – O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral se sujeita 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. 18 – No órgão ou entidade em cuja estrutura existir corregedoria, o processo administrativo disciplinar será instaurado pelo seu titular.

### CAPÍTULO VI

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 – Compete à Seplag expedir normas complementares para execução deste decreto e solucionar os casos nele omissos.

Art. 20 – A OGE deverá elaborar relatório estatístico anual ou em periodicidade distinta, conforme legislações específicas, relativo às reclamações sobre a prática de assédio moral.

Art. 21 – Ficam revogados:

I – o **Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012**;

II – o **Decreto nº 46.564, de 24 de julho de 2014**.

Art. 22 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 12 de novembro de 2018; 230º da Inconfidência Mineira e 197º da Independência do Brasil.

FERNANDO DAMATA PIMENTEL