

DECRETO 46060, DE 05/10/2012 - TEXTO ORIGINAL

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 inseridos na política de saúde ocupacional do Poder Executivo Estadual.

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, nacionalidade, 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;

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.

§ 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 dará ciência imediatamente ao titular do respectivo órgão ou entidade, que instituirá, no prazo de dez dias, Comissão de Conciliação.

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.

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 e 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;

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 anuência 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 instruiu o procedimento, será remetida à Controladoria-Geral do Estado – CGE – para fins de instauração de processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

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

§ 6º Caso a Comissão de Conciliação não cumpra o disposto no § 4º, no prazo de cinco dias, a reclamação poderá ser encaminhada à CGE diretamente pelo ofendido ou por representante da entidade sindical ou associativa regularmente constituída.

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 cursos 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;

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

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.

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 5 de outubro de 2012; 224º da Inconfidência Mineira e 191º da Independência do Brasil.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA

Danilo de Castro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena

Plínio Salgado

Célia Pimenta Barroso Pitchon

(a que se refere o § 2º do art. 2º do Decreto nº 46.060, de 5 de outubro 2012)

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

