



CADERNO 1 – DIÁRIO DO EXECUTIVO

SUMÁRIO

DIÁRIO DO EXECUTIVO	1
Governo do Estado	1
Secretaria de Estado de Casa Civil e de Relações Institucionais	7
Gabinete Militar do Governador	7
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento	7
Secretaria de Estado de Cidades e de Integração Regional	7
Secretaria de Estado de Cultura	8
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	8
Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania	10
Secretaria de Estado de Esportes	10
Secretaria de Estado de Fazenda	10
Secretaria de Estado do Meio Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável	12
Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão	13
Secretaria de Estado de Saúde	16
Secretaria de Estado de Administração Prisional	19
Secretaria de Estado de Segurança Pública	23
Secretaria de Estado de Educação	24
Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social	37
Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas	37
Secretaria de Estado de Turismo	37
Advocacia-Geral do Estado	38
Controladoria-Geral do Estado	38
Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais	38
Polícia Civil do Estado de Minas Gerais	39
Polícia Militar do Estado de Minas Gerais	39
Editais e Avisos	39

DIÁRIO DO EXECUTIVO

Governo do Estado

Governador: Fernando Damata Pimentel

Leis e Decretos

DECRETO Nº 47.528, DE 12 DE NOVEMBRO DE 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.

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 configuradas 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 de nexos 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 nexos causal 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;