

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

ALAN HENRIQUE LIMA

**ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA
ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte
2019

ALAN HENRIQUE LIMA

**ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO
PRISIONAL DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Jorge Alexandre Barbosa Neves.

Belo Horizonte
2019



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Curso de Especialização em Gestão Pública

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do Senhor(a) **Alan Henrique Lima**, REGISTRO Nº **2017760760**. No dia 11/05/2019 às 16:40 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**A EFETIVIDADE DO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE MINAS GERAIS**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o(a) orientador(a) e Presidente da Comissão, **Jorge Alexandre Barbosa Neves**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao(à) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

() APROVADO

APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 7 (SETE) DIAS

() NÃO APROVADO

75 pontos (setenta e cinco) trabalhos com nota maior ou igual a 60 serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) aluno(a) pelo(a) orientador(a) e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 11/05/2019.

Prof. Jorge Alexandre Barbosa Neves
(Orientador(a))

Prof(a). Ciro Gustavo Bragança

Prof(a). Daniele Oliveira Xavier



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Curso de Especialização em Gestão Pública

MODIFICAÇÃO EM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Modificações exigidas no TCC do(a) aluno(a) **Alan Henrique Lima**, número de matrícula **2017760760**.

Modificações solicitadas:

Ajustar na metodologia reafirmando a análise bibliográfica. Fundamentar melhor o trabalho com mais literatura. Ajustar os parágrafos e a formatação.

O prazo para entrega do TCC contemplando as alterações determinadas pela comissão é de no máximo 7 dias, sendo o(a) orientador(a) responsável pela correção final.

Prof(a) **Jorge Alexandre Barbosa Neves**
Orientador(a)

Assinatura do(a) aluno(a): **Alan Henrique Lima**

Atesto que as alterações exigidas Foram Cumpridas
 Não foram cumpridas

Belo Horizonte, **18** de **maio** de **2019**

Professor Orientador

Assinatura

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por mais esta conquista. Aos meus pais, pelo apoio incondicional e contínuo. Aos colegas do curso, com quem convivi durante esse tempo, e compartilhei uma vida inteira.

Ao meu Tutor Alan Cordeiro e a professora Daniele Oliveira Xavier, que através do convívio durante o curso me fez rever o posicionamento acerca de diversas questões afetas à Administração Pública, escolher o presente tema de pesquisa, refletir sobre meu mundo e traçar novos objetivos em minha vida acadêmica.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O Assédio Moral é um dos maiores e mais complexos problemas enfrentados pelos gestores de Recursos Humanos na atualidade. Perpetrado através de comportamentos individuais ou grupais, direcionados a alvos pré determinados, é potencializado pela competitividade extrema que permeia o sistema econômico globalizado. Além de implicações administrativas, o Assédio Moral resvala em complicações de saúde, e por essa razão é revestido de considerada gravidade. O ambiente Prisional, por suas características e particularidades, concentra propensão potencializada à ocorrência de Assédio Moral. O desiderato do presente trabalho, é conhecer e expor os mecanismos de prevenção e apuração dos casos de Assédio Moral no Âmbito da Administração Prisional Mineira, trazendo à baila os mecanismos internos atuantes sobre a matéria, bem como aqueles instituídos em nível de Estado. A pesquisa é qualitativa, descritiva com estudo de caso, sendo analisado dados referente a denúncias de Assédio Moral oriundas das Unidades Prisionais e aportadas ao Núcleo de Correção Administrativa e Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais e os mecanismos de apuração e sanção disciplinar.

Palavras-chave: Assédio Moral. Sistema Prisional. Minas Gerais

ABSTRACT

Bullying is one of the biggest and most complex problems faced by Human Resources managers today. Perpetrated through individual or group behaviors directed at predetermined targets, it is enhanced by the extreme competitiveness that permeates the globalized economic system. In addition to administrative implications, Bullying slips into health complications, and for that reason is considered as serious. The Prison environment, due to its characteristics and particularities, concentrates potential propitiated to the occurrence of Bullying. The purpose of this study is to identify and explain the mechanisms for the prevention and investigation of cases of moral harassment within the Prison of Mineira Administration, bringing to the fore the internal mechanisms on the subject, as well as those established at the State level. The research is qualitative and descriptive with a case study, and data on Bullying denunciations from the Prison Units and contributed to the Center for Administrative Correction and General Ombudsman's Office of the State of Minas Gerais, as well as the mechanisms for investigation and disciplinary sanction.

Keywords: Bullying. Prison System. Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS DIAS ATUAIS E O ASSÉDIO MORAL.....	11
2.1 O Assédio Moral no mundo, no Brasil e na Administração Pública Estadual de Minas Gerais.....	13
3 AS PECULIARIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE MINAS GERAIS.....	15
3.1 Breve histórico.....	15
3.2 O Agente de Segurança Penitenciário.....	16
4 METODOLOGIA.....	17
5 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

Sendo dos maiores e mais complexos problemas enfrentados pelos gestores de Recursos Humanos – RH na atualidade, o Assédio Moral é executado através de comportamentos individuais ou grupais, direcionados a alvos pré-determinados. Conforme explica (NASCIMENTO, 2011) Assédio Moral é o ato que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. A competitividade extrema forçada pelo sistema econômico globalizado, acaba por incutir nos dirigentes com propensão às condutas assediadoras, a exercer a chefia por meio da difusão do medo e da mentira. Muitas vezes essa pressão imposta ao trabalhador, dita em prol da eficiência, toma contornos por vezes desumanos. Atos agressivos e danosos, acabam por adquirir caráter de normalidade, evoluindo com o passar do tempo para condutas ainda mais destrutivas, e reiteradas ao longo do tempo, que configuram a essência do Assédio Moral.

Em não raras ocasiões, o Assédio Moral é utilizado, como medida para pressionar os trabalhadores a alcançarem resultados, apesar de forçar a produtividade para baixo, haja vista a tensão e estresse que contaminam o ambiente onde essa conduta impera. São terríveis as consequências, para os indivíduos submetidos a essa agressão, que inclusive podem gerar direito de reparação do dano causado, perseguido na esfera judicial. Tratando-se de problema de saúde pública, essa chaga orbita sobre todos os trabalhadores, com reflexos físicos e psicológicos. Além de agredir pessoalmente o indivíduo assediado, o Assédio Moral desestrutura o ambiente de trabalho, reduz a produtividade e aumenta as abstenções e afastamentos por questões de saúde física e mental. Conforme os ensinamentos de (PASTORE, 1997), a violência perpetrada através do Assédio Moral, mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade.

As peculiaridades do serviço público de maneira geral, o aparelham como ambiente pré-disposto à ocorrência do Assédio Moral. As estruturas organizacionais das repartições, a deficiência na prevenção e no controle, representam o substrato para desenvolvimento dessa prática. Na administração pública, como a chefia imediata em geral não possui competência para desligar o servidor que por algum motivo não atende a suas expectativas, é comum que gestores passem a desaguar sua insatisfação no trato com o funcionário, causando-lhe

humilhações, sobrecarga, além de outros comportamentos e práticas igualmente destrutivas. Ostracismo, e muitas outras práticas, que constituem além de infrações administrativas diversas, também, Assédio Moral.

A exposição, humilhação e outras formas de perseguição, normalmente reiteradas e prolongadas, tornaram-se prática bastante comum natural na maioria das repartições públicas, dada a falta de mecanismos preventivos. Em grande parte delas, predominam o desapego e a indiferença ao sofrimento dos servidores, essa forma terrível de violência, produz efeitos não apenas entre os envolvidos diretos, mas também nos números das organizações.

Embora Assédio Moral não seja expressão recentemente aposta nos dicionários, estudos acerca do assunto datam de anos muito próximos. Nos anos 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann cunhou a expressão *mobbing*, que traduzido é definido como maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Passando à década de 90, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, publicou estudo acerca do tema, baseado no estudo de casos reais. Reconhecido internacionalmente, o trabalho alcançou países como França, Suécia, Noruega e Itália, sendo criadas nesses países, leis direcionadas a combater o Assédio Moral nas organizações. No Brasil, a regulamentação Federal que versa sobre o tema ainda é muito recente, e embora haja legislação pertinente à matéria em estados e municípios da federação, pois mesmo consistindo o assédio em ofensa à dignidade da pessoa humana, fundamento da república, esculpido no art. 1º da constituição, não há Lei Federal específica para coibir a prática do Assédio Moral.

No âmbito do Estado de Minas Gerais, houve no ano de 2011 adição da Lei complementar nº 116/2011, que instituiu as diretrizes acerca da prevenção e da punição aos casos de Assédio Moral no âmbito do Poder Executivo Estadual. A referida lei, foi regulamentada pelo Decreto 46.060/2012, e pelo Decreto 47.528/2018. Nas regulamentações, são estabelecidos os meios de prevenção, acolhimento do reclamante, bem como apuração e punição aos casos de Assédio Moral verificados. Ainda no arcabouço normativo estadual, a Lei nº 22.404/2016, que institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral.

Passando especificamente ao ambiente prisional, conforme se discorre (GOMES, Luiz Flávio, 2017) em razão das características a ele inerentes, comumente são ambientes saturados, com nível de estresse e atritos extremamente elevados. A combinação de superlotação de presos, reduzida quantidade de funcionários, excessiva jornada de trabalho, tornam as Unidades Prisionais locais de extrema pressão psicológica, a qual acarreta sérios danos a saúde mental dos servidores.

De acordo com dados do *site* do Portal da Transparência/MG, considerando os servidores técnicos e administrativos, a Administração Prisional de Minas Gerais conta hoje com mais de vinte mil servidores ativos, alocados em cerca de duzentas Unidades Prisionais da SEAP.

Os Presídios, Penitenciárias e Centros de Remanejamentos, unidades integrantes da SEAP, até o momento não realizam cursos de capacitação e gestão prisional, que visa formar gestores para exercer o cargo de chefia e coordenação para lidar com o estresse corriqueiro da Unidade Prisional, as questões plurais que envolvem a segurança, a saúde e a assistência material dos presos, matizada pela falta de material humano, financeiro e estrutural.

Diante da propensão natural à ocorrência de Assédio Moral inerente a todas as organizações, reforçada pela complexidade do ambiente prisional, que decorre da própria natureza do labor, o desiderato do presente trabalho, é conhecer e expor a estrutura de prevenção e apuração dos casos de Assédio Moral no Âmbito da Administração Prisional Mineira, trazendo à baila os mecanismos internos atuantes sobre a matéria, instituídos em nível de Estado, de modo a avaliar a efetividade das ações no sentido de prevenir e combater Assédio Moral. Nessa mesma perspectiva, serão abordados os dados fornecidos pela Ouvidoria-Geral do Estado/MG e SEAP/MG, acerca do Assédio Moral, a legislação existente sobre a matéria, bem como as políticas de enfrentamento ao tema da aludida Secretaria.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS DIAS ATUAIS E O ASSÉDIO MORAL

Excelência, produtividade e flexibilidade são palavras de ordem nas organizações do mundo globalizado. Diante das constantes mudanças no mercado, para manter a chamada empregabilidade, o indivíduo tende a absorver cada vez mais responsabilidades, com o único objetivo de aumentar sua sensação de utilidade. O trabalhador sente os reflexos da constante avaliação que vive, temendo não atender as expectativas da organização, essa percepção diária e intensa, geram as incertezas e instabilidades que se agravam ainda mais, alvoroçado pela competitividade frequentemente instalada. Segundo Enriquez, (1997), a vida dos indivíduos nas organizações possui como foco única e exclusivamente a produtividade, por medo de se tornarem ou serem taxados de improdutivos. Esse caráter predatório e saturado da relação de trabalho, o ambiente de intensa competitividade potencializa o surgimento de conflitos internos, que não se desenvolviam com tanta facilidade anteriormente. A drástica mudança nas relações e no ambiente de trabalho verificada nas últimas décadas, foi aos

poucos construindo o substrato para desenvolvimento dos mais variados problemas e desgastes, entre eles o Assédio Moral. O velho modelo de empresa, centrado na organização e estruturação vertical do poder diretivo, na hierarquia absoluta e na subordinação inquestionável dos assalariados, sempre fomentou a competição. A organização empresarial pós-moderna, mais leve e compacta, que executa o trabalho através de diversas plataformas, elevou ainda mais a competição, instituindo o clima de permanente disputa, onde não há em regra, qualquer compaixão pelo vencido, Guedes (2006).

Muitas são as definições de Assédio Moral, que diferem a depender do enfoque empregado, sendo o fenômeno definido nas áreas médica, psicológica e jurídica. Juridicamente, Assédio Moral é definido como sendo o abuso emocional no trabalho, realizado de maneira maliciosa, sem que esbarre em questões raciais ou sexuais, com a finalidade de segregar o empregado, constrangê-lo por meio de boatos, humilhações, isolamento, descrédito e intimidações. O dicionário Aurélio, descreve o verbete como “rebaixamento moral, afronta, vexame, ultraje ato ou efeito de humilhar, vexar, rebaixar, oprimir (...)”. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS) o Assédio Moral se concretiza pelo uso deliberado do poder e da força contra uma pessoa, comunidade ou grupo, com a finalidade de causar lesões, morte, danos psíquicos, e transtornos, Barreto (2013). Nas palavras de Costa Soares e Freitas (2011), exemplos de práticas de Assédio Moral são a exigência de metas impossíveis; manter o funcionário no ostracismo, alegando sua incapacidade; proibir a determinados funcionários benefícios concedidos a outros, e questionar o estado e condições de saúde de um servidor.

Muito embora o indivíduo assediado normalmente seja submetido a estresse, Assédio Moral não se resume a isso. Os efeitos destruidores do estresse só se manifestam pelo excesso de sua ocorrência, vez que o assédio por si só já é destruidor. No estresse profissional normal e cotidiano, não há a deliberação maldosa daquele que o causa, ao passo que no Assédio Moral, o indivíduo se torna alvo, e objeto de um interesse consciente em prejudicá-lo. Conforme (Hirigoyen, 2002), a conduta do assediador não visa otimizar a produtividade ou melhorar os resultados, mas sim se livrar da pessoa, que por algum motivo a incomoda. Manifestando-se das mais diversas formas (gestos, escritos, palavras, atos administrativos), a intenção do assediador é sempre causar dano à personalidade, integridade tanto física quanto psíquica, e mesmo à dignidade da pessoa. O Assédio Moral viola garantias e princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Fere a dignidade da pessoa humana, que representa um dos fundamentos da república elencados no inciso III do art. 1º, além de

também agredir o direito à saúde, com foco na saúde mental, e ferir o direito à honra. Nas palavras de Alkimim (2005), o Assédio Moral do ponto de vista jurídico, viola os princípios da boa fé, não discriminação, respeito, ferindo a dignidade e a personalidade do empregado, culminando em problemas de saúde, e em casos graves, até no suicídio.

2.1 O Assédio Moral no mundo, no Brasil e na Administração Pública Estadual de Minas Gerais.

Internacionalmente, o tema também ostenta relevância, e embora receba várias denominações mundo afora, todas se traduzem em expressões que se assemelham a terror psicológico, ou “*mobbing*” da língua inglesa, como fenômeno da sociedade contemporânea mundial. Países como Chile, França, Uruguai, Noruega, Suíça, Bélgica e Portugal, já possuem legislação federal específica sobre a matéria, como destaca Barreto (2008). A relevância do tema, já o fez objeto de estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que pesquisou o fenômeno na Alemanha, Finlândia, Reino Unido, Estados Unidos e Polônia. Para a OIT e a Organização Mundial de Saúde, nas próximas décadas tendem a aumentar os casos de depressão, e outros transtornos psíquicos, fomentados pela disseminação de práticas neoliberais de gerenciamento do ambiente de trabalho, meio de cultura para a ocorrência do Assédio Moral.

No Brasil, embora não haja Legislação Federal específica para tratamento do Assédio Moral, muitas são as iniciativas no âmbito legislativo Estadual e Municipal, inclusive já implementadas. O ministério da saúde também e o Conselho Federal de Medicina, em regramentos internos que tratam do atendimento à saúde do trabalhador, abriram caminho para propostas legislativas direcionadas ao controle do Assédio Moral. Há projetos no Congresso Nacional para alterar o código penal, assemelhando o Assédio Moral à coação moral, assédio sexual, e até a tortura. Entretanto, os atos de Assédio Moral ainda não repercutem penalmente, posto que inexistente a tipificação penal a qual a conduta se amolde.

Passando ao Estado de Minas Gerais, foi editada a lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, regulamentada pelos Decretos nº 46.060/2012, e nº 47.528/2018. A referida legislação, tipifica as condutas definidas como Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e estabelece os mecanismos de apuração e prevenção aplicáveis ao assunto. De acordo com os dispositivos normativos citados, para iniciar a apuração de uma queixa de Assédio Moral, é necessário acompanhamento de representação

sindical ou associação, além de autorização expressa da vítima. De acordo com o fluxo estabelecido pelo Decreto Regulamentador, a reclamação pode ser protocolada na Unidade Setorial de Recursos Humanos do órgão de lotação do servidor assediado, ou na Ouvidoria-Geral do Estado. Caso a reclamação seja recebida pela Ouvidoria, esta deve remeter a denúncia ao órgão de lotação do servidor para processamento da denúncia. A Unidade de RH do órgão, ao receber a denúncia, deverá notificar os servidores públicos envolvidos e/ou indicados na reclamação, e informar aos representantes de sindicatos ou associações, bem como aqueles da própria repartição de Recursos Humanos, para compor a comissão de conciliação. Não havendo conciliação, a legislação determina o envio da documentação à Controladoria-Geral do Estado – CGE, ou Órgão Correcional pertinente, para a instauração de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, no qual será assegurado aos envolvidos o exercício do contraditório e da ampla defesa, na apuração da denúncia de Assédio Moral. Como se percebe, embora ostente relevância, o assunto Assédio Moral na Administração Pública, ainda não há legislação Federal específica sobre o tema.

As iniciativas legislativas e práticas implementadas pelo estado de Minas Gerais, tais como Lei Complementar 116/2011, pelos decretos 46.060/2012 e 47.528/2018, são práticas inovadoras e úteis, que por iniciativa da Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG, Ouvidoria-Geral do Estado, Controladoria-Geral do Estado e Órgão Correcionais de suas respectivas Secretarias propuseram estudos, e pesquisa específica sobre o tema relativo.

Frisa-se que o Sistema Prisional de Minas Gerais, está amparado mediante, dispositivos legais e regulamentares, e ao compulsar o site oficial da Secretaria, não se verifica nenhum destaque interno à matéria, não havendo qualquer link ou orientação àqueles que desejem protocolar denúncia de Assédio Moral, mesmo com a determinação da legislação, que a denúncia seja também recebida no Departamento de Recursos Humanos do Órgão de lotação do denunciante. Atualmente, existe um link para acessar o *site* da Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, e uma vez acessado a referida página, o servidor tem acesso às ferramentas da Ouvidoria de acolhimento e tratamento dos casos de Assédio Moral. As Particularidades da Administração e do serviço Penitenciário, mormente o Sistema Prisional Mineiro, carece de atenção especial no tocante ao estudo, prevenção e tratamento dos casos de Assédio Moral.

O estudo das ferramentas, ações e políticas, bem como dos resultados alcançados na prevenção e no tratamento do Assédio Moral na Administração Prisional de Minas Gerais, haja vista os desdobramentos plurais de casos de Assédio Moral, carrega importância gerencial e estratégica, para o aperfeiçoamento da gestão. E na conjugação da relevância da

matéria, com o ineditismo de estudos específicos a seu respeito, repousa a importância do presente estudo.

3 AS PECULIARIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE MINAS GERAIS

3.1 Breve Histórico

Embora a unidade prisional mais antiga de Minas Gerais tenha sido inaugurada ainda em 1938 (Penitenciária Agrícola de Neves) atual Penitenciária José Maria Alkimim, segundo Paixão (1991), no início do século passado, o Estado não dispunha de um Sistema Penitenciário organicamente estruturado. A grande maioria dos presos eram acautelados em “cadeias públicas”, geridas internamente pela Polícia Civil, tendo a guarda externa sob responsabilidade da Polícia Militar. A partir da edição da Lei 14.495/2003, que criou a Superintendência de Coordenação da Guarda Penitenciária, a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a carreira de Agente de Segurança Penitenciário, iniciou-se a transferência da gestão das citadas cadeias públicas, bem como da custódia dos presos, para a então instituída Secretaria de Estado de Administração Prisional – SEAP, Ribeiro; Batitucci (2004).

A gestão Prisional do Estado se organizou por subsecretaria vinculada à Secretaria de Estado de Defesa Social, de 2003 a novembro de 2016, quando na reforma Administrativa do Governo Fernando Pimentel, passou a ser Secretaria de Estado de Administração Prisional, regida pelo Decreto Nº 47.087, de 23 de novembro de 2016. Nesse período, com a assunção das Unidades Prisionais antes geridas pela Polícia Civil, a Administração Prisional do Estado passou de 21 para mais de 200 Unidades prisionais sob sua gestão, saltando cerca de 6 mil, para 60 mil presos sob sua custódia entre 2003 a 2017, conforme dados do mapa carcerário de março de 2017, conforme consulta no *site* da SEAP.

O aumento exponencial da quantidade de presos e unidades prisionais sob a responsabilidade da Administração Prisional do Estado, se deu a partir de assunções de cadeias, presídios, penitenciárias e carceragens, quase sempre com infraestrutura inadequada ou no mínimo deficiente, recrutamento de servidores por meio de processos seletivo simplificado, vinculado ao Estado através de contrato temporário. Esse conjunto de aspectos e fatores, aliados às características naturais do ambiente carcerário, normalmente insalubre, superlotado, de Indivíduos Privados de Liberdade - IPL, com quadro de servidores insuficiente e com formação deficitária, torna as unidades prisionais meio cultura propício ao

sofrimento psíquico, adoecimento físico, e ao florescimento do Assédio Moral.

Importa destacar que, embora o número de vagas disponíveis tenha sido multiplicado por seis no período (inclusive com a construção do Complexo Penitenciário da Parceria Público Privada – PPP), há um déficit de mais de trinta mil vagas. Apesar do aumento significativo de vagas através da inauguração de novas unidades e Associações de Proteção ao Condenado – APAC, o Sistema Prisional do Estado, assim como nas demais Unidades da Federação, apresenta problemas de superlotação ao longo do tempo, conforme ressalta Cruz (2010).

3.2 O Agente de Segurança Penitenciário

Com as atribuições principais descritas na Lei 14.695/2003, os Agentes de Segurança Penitenciários do Estado têm a função de zelar pela disciplina e segurança nas unidades prisionais, além de atividades ligadas ao atendimento médico, psicológico, material religioso e escolta de custodiados. Dados da Secretaria de Administração Prisional apontam um aumento de quase 50% na quantidade de Agentes nos últimos dez anos, passando de pouco mais de 13 mil, para em torno de 20 mil, por meio da realização de concursos públicos, e mediante contratação temporária. Mesmo com esse contingente, de acordo com Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015), que se basearam no mapa do encarceramento de 2014, no Estado de Minas Gerais, a média aritmética de IPL por Agente de Segurança Prisional chega a três, se dividirmos a quantidade de IPL pelo número de Agentes existentes. Quando se aplica o contingente efetivamente no serviço, tendo em vista as escalas de trabalho, folgas férias e outros afastamentos, a quantidade de IPL por agentes sobe para quinze.

Outra particularidade do Estado de Minas Gerais, diz respeito ao contrato administrativo, celebrado para preenchimento de vagas de Agente de Segurança Penitenciário. Através de processo seletivo simplificado, são selecionados candidatos para executarem as mesmas atividades dos servidores concursados, porém sob o vínculo temporário, do contrato administrativo. No caso desses contratados, a formação é tão absurdamente singela, que se questiona, se tais colaboradores ficam, depois desse treinamento, aptos sequer ao contato com o complexo ambiente carcerário. Para fins de esclarecimento, a formação total do contratado é feita em 69 (sessenta e nove) horas-aula, destas, 27 (vinte e sete) destinadas ao treinamento com armas de fogo, oito para direito aplicado, e vinte e uma para gestão prisional. Inconcebível que, com uma carga horária que representa pouco mais de 12% daquela

destinada aos Agentes concursados, o contratado estará preparado para exercer a mesma função.

Para além da diferença na formação inicial entre contratados e concursados, reside a questão da situação funcional dos prestadores de serviço. A precariedade do vínculo, que não ostenta a estabilidade daquele que ingressou nas fileiras mediante concurso, presta muitos desserviços à administração. Há o que se assemelha a uma competição entre os dois grupos, que não raras ocasiões se manifestam em hostilidades e até clima de animosidade, posto que os contratados de maneira geral veem os servidores concursados como ameaça aos seus empregos, e aqueles são vistos por estes como entrave no crescimento e fortalecimento da carreira ou da classe. Os servidores contratados, em razão da precariedade do vínculo, se submetem a maiores pressões no dia a dia das unidades prisionais. A incerteza de renovação ou não do contrato de trabalho, os fazem se sujeitar mais facilmente a situações de violência moral. Há casos de servidores admitidos pela via do contrato, que laboram há décadas no Sistema Prisional, convivendo dia após dia com essa incerteza.

Esse conjunto de características destacadas, constitui o contexto de pressões, deficiências, vínculos precários, agressões e insegurança a que está sujeito o Agente de Segurança Penitenciário de Minas Gerais, o que torna o indivíduo integrante da carreira, potencialmente exposto a questões e situações propensas à ocorrência do Assédio Moral.

4 METODOLOGIA

Com relação aos procedimentos metodológicos aplicados no presente trabalho, foram aplicadas análise documental, sobre o tema e disponível em bibliotecas, internet e editoras. Concentrou esforços no sentido de analisar os estudos e o conhecimento já consolidado no tocante ao tema, amparado em estudo bibliográficos, periódicos, artigos e dissertações publicados sobre a questão do Assédio Moral, tanto na Administração Pública, como na iniciativa privada.

Embora o tema seja tratado como de extrema relevância sempre que abordado, talvez em razão da especificidade da pesquisa no âmbito da Secretaria de Estado de Administração Prisional, os estudos publicados, acerca do sistema de prevenção e apuração do Assédio Moral no Estado de Minas Gerais, se concentra em leis, decretos e resoluções, com destaque para a Lei Complementar nº 116/2011, que instituiu a apuração do referido delito na Administração Pública do Estado de Minas Gerais, e para o Decreto nº 47.528/2018, que a

regulamenta, não apenas ampliando o rol de condutas definidas como Assédio Moral, como também estabelecendo a política estadual de prevenção e apuração do Assédio Moral.

Já a pesquisa documental, esta como explica Gil (2002, p.45) é realizada valendo-se de materiais e documentos ainda não analisados como objetos de pesquisa, e dos quais se extraem a coleta de dados e informações úteis à pesquisa em questão. Após análise de dados coletados no Núcleo de Correção Administrativa da SEAP e na Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais, em link específico da OGE do Estado, passou a estudar a documentação fornecida pela Administração Pública, de onde se extraíram os números e resultados alcançados na prevenção e combate ao Assédio Moral no Estado de maneira geral, e especificamente na Administração Prisional. O estudo dos documentos apresentados, foi realizado com foco na estrutura organizada pelos dispositivos legais vigentes no Estado sobre o tema, com fito de se verificar se o regramento acerca da estruturação do aparelho estatal e também próprio da Secretaria de Estado de Administração Prisional, verificando a existência e funcionamento ou não das ferramentas estabelecidas na referida legislação. Dessa análise, emergiram as conclusões e resultados da presente pesquisa.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

A Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral, Instituída através da Lei 22.404/2016, no Âmbito da Administração direta e indireta dos poderes do Estado ocorre na segunda semana do mês de março de cada ano. Nessa ocasião, são realizadas ações no sentido de promover debates e palestras, entre outras atividades, e produzir cartilhas e material gráfico, para ampla divulgação do tema. Destaca-se os dados apurados pela **Assessora Especial de Acompanhamento e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral**, apurados pela Ouvidoria-Geral do Estado (OGE), no ano de 2018, a maio de 2019.

Os dados fornecidos pela Ouvidoria-Geral do Estado, relativos aos expedientes de possível Assédio Moral, no âmbito das Unidades integrantes da Secretaria de Estado de Administração Prisional, foram analisados e quantificado por períodos compreendido entre janeiro de 2018, a 08 de maio de 2019, contudo não permite juízo de resultado, posto que apenas registra a entrada do expedientes da SEAP à Ouvidoria, e o encaminhamento dado à demanda. De acordo com as informações fornecidas, foram recebidas pela OGE neste período 42 (quarenta e dois) expedientes de possível Assédio Moral, permanecendo 10 (dez) deles

com o status de “sem retorno”, 03 (três) com conciliação realizada, 02 (duas) com a informação de que o reclamante “desistiu, tiveram uma conversa e se acertaram”, 12 (doze) encaminhadas à CGE, 23 (vinte e três) em processo de conciliação, e 12 (sete) com a legenda de “anônima”, têm-se:

Tabela 01 – Expedientes da SEAP de possível Assédio Moral

Assédio Moral - 2018 a 08/05 2019	Ano de 2018	Janeiro a 08 de maio de 2019	2018 a 08/05/2019
Expediente sem retorno a OGE	10	00	10
Conciliação realizada	03	00	03
Desistência	01	01	02
Encaminhado a CGE	06	06	12
Em processo de conciliação	00	23	23
Anônima	00	12	12
Total de expedientes	20	42	62

Fonte: Dados fornecidos pela Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Geais, em 08/05/2019.

Os dados fornecidos pelo Núcleo de Correição Administrativa – NUCAD/SEAP, referente as Investigações Preliminares de possíveis condutas de Assédio Moral aportadas neste Núcleo Correicional, em 2018 a 09 de maio 2019, as quais encontra-se em fase de análise outras resultaram em arquivamento, quando não é configurado e encontrado subsídios de autoria e materialidade de possível ilícito administrativo, já as demais foram instauradas Processo Administrativo Disciplinar – PAD, conforme Lei 869/1952, quando encontrado provas robustas de autoria e materialidade, comprovando dolosamente a conduta irregular do servidor e Termos de Ajustamento Disciplinar – TAD, quando o servidor comete o ato por desídia, assume a culpa, mas não há dolo na ação, ou seja, não houve a intenção da prática do ilícito administrativo, conforme previsto no Decreto 46.906/2015, têm-se:

Tabela 02 – Dados apurados no NUCAD/SEAP: Investigação Preliminar, Processo Administrativo disciplinar, Termo de Ajustamento Disciplinar e Arquivamento:

Ano	Investigação Preliminar	PAD	Arquivados	TAD	Em Análise
2018	21	02	18	01	0
2019	06	0	01	0	05
Total	27	02	19	01	05

Fonte: dados fornecidos pelo Núcleo de Correição Administrativa – SEAP/MG, em 09/05/2019.

Da análise dos dados coletados, destaca-se o quantitativo de 19 procedimentos arquivados, sendo 18 no ano de 2018, e 01 no presente ano, até a data dos dados coletados pelas Investigações Preliminares encaminhadas pelo Núcleo de Correição Administrativa. Tais dados nos remetem a análise de admissibilidade para instauração de Processo Administrativo Disciplinar e indica em alguns casos a não configuração do Assédio Moral, ou mesmo de dificuldade em se reunir elementos de convicção da ocorrência do Assédio Moral no âmbito do Sistema Prisional.

Há de se ressaltar que, o site da Ouvidoria-Geral do Estado ostenta em sua página principal um link específico intitulado “Assédio Moral”, onde além de expor a legislação pertinente à matéria e destacar as principais condutas constituintes de Assédio Moral segundo o Decreto Regulamentador, é possível registrar manifestação, complementá-la ou acompanhar o andamento.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois da publicação da Lei Complementar nº 116/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do Assédio Moral na administração pública estadual, foi editado o Decreto nº 46.060/2012, revogado pelo Decreto nº 47.528/2018, que regulamentando a Lei Complementar, estabelece a estrutura e traça as diretrizes para o enfrentamento do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública do Estado de Minas Gerais. O texto do decreto, além de reproduzir as condutas elencadas como Assédio Moral na Lei Complementar, incrementa o rol taxativo, e delinea a estrutura de prevenção e combate ao Assédio Moral no Estado.

Como porta de entrada principal para registro de reclamações dessa natureza, é indicada a Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais. Com status de Secretaria, a Ouvidoria Geral foi criada pela Lei nº 15.298/2004, tendo como finalidade examinar manifestações referentes a procedimentos e ações de agente, órgão e entidade da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo Estadual, bem como de concessionário e permissionário de serviço público estadual.

No tratamento do Assédio Moral, a Ouvidoria apresenta cuidados bastante específicos, observando-se no Organograma do Órgão, a existência de “Assessoria Especial de Acompanhamento e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral”, diretamente subordinada ao gabinete do Ouvidor Geral do Estado, e tem como competência gerenciar como órgão central a prevenção e o combate ao Assédio Moral no Estado, bem como acompanhar as atividades com mesmos objetivos executados dentro das secretarias e demais órgão da Administração Pública Estadual.

No bojo do Decreto que regulamenta as ações dos órgãos da Administração Pública de Minas Gerais na prevenção e combate ao Assédio Moral, há um capítulo exclusivo para tratar do Acolhimento do Reclamante, do Registro da Reclamação e da Conciliação nos casos de Assédio Moral. Além da referida norma regulamentadora, orientações de extrema relevância acerca do fluxo de acolhimento e apuração das reclamações de Assédio Moral foram estabelecidas por meio da RESOLUÇÃO CONJUNTA OGE/SEPLAG/CGE Nº 01, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2018. A dita resolução, estabelece procedimentos no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG e da Controladoria-Geral do Estado – CGE para o recebimento, acolhimento e o encaminhamento de reclamação sobre a prática de Assédio Moral.

Conforme se extrai do art. 8º do Decreto nº 47.528/2018, o acolhimento do reclamante tanto será realizado pela Ouvidoria Geral, como também pela Unidade de Recursos Humanos de lotação do servidor:

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. (MINAS GERAIS, 2011).

Recebida a reclamação, após análise de seu conteúdo, se realmente verificados indícios da ocorrência de Assédio Moral, a unidade de recursos humanos de lotação do reclamante adotará as medidas necessárias para que se promova a audiência de conciliação. A comissão de conciliação conforme preceitua o art. 10 do decreto em questão, será composta por até cinco membros, sendo dois indicados pelos servidores envolvidos, que poderão ser membros de entidade de classe, e até três membros da Unidade de Recursos Humanos, sendo dois titulares e um suplente.

A comissão de conciliação, presidida pelo representante da Unidade Setorial de Recursos Humanos, deverá acolher o reclamante, providenciar a oitiva individual dos envolvidos, solicitar de cada um deles a indicação dos membros de entidade de classe indicados para acompanhar os trabalhos, e realizar a audiência de conciliação, propondo soluções práticas para os conflitos narrados. Caso se chegue a bom termo, o teor da audiência será documentado, para que assinado pelos presentes, sirva de compromisso do que fora pactuado.

Realizada a audiência sem que haja acordo entre os envolvidos, ou mesmo não havendo interesse de qualquer deles em participar da sessão, a documentação será remetida à unidade correcional competente, para adoção das medidas cabíveis, caso em que poderá ser instaurado Processo Administrativo Disciplinar.

Conforme mencionado, embora a Ouvidoria-Geral do Estado receba diretamente reclamações de Assédio Moral através de seu portal eletrônico, a apuração é descentralizada, e fica a cargo das unidades Setoriais de Recursos Humanos de lotação dos reclamantes. Por força da legislação que estabelece esse fluxo de tratamento, a Secretaria de Estado de Administração Prisional empenha membros fixos da Superintendência de Recursos Humanos na Comissão de Conciliação, além de destacar o representante da Superintendência para presidir as sessões.

Para além do cumprimento da obrigação estabelecida pela legislação, a Administração Prisional implementou o que se pode entender como significativo avanço no que diz respeito ao enfrentamento do Assédio Moral no âmbito da Secretaria. Trata-se da Diretoria de Atenção ao Servidor, parte integrante da superintendência de Recursos Humanos. Tal diretoria, além de acompanhar as questões legais e formais da apuração das reclamações de Assédio Moral no âmbito da Secretaria, foca no acompanhamento dos desdobramentos no campo da saúde do servidor, decorrentes do Assédio Moral.

Considerando a estrutura mobilizada no âmbito da Secretaria para atendimento e

acompanhamento das reclamações, de Assédio Moral registradas, deve-se reconhecer a existência de preocupação da pasta com o assunto. É inegável que esse aparelho interno se presta e muito a apurar as notícias de Assédio Moral trazidas. Entretanto, a pesquisa não encontrou mecanismos internos de prevenção. A realização de campanhas de conscientização, palestras e mesmo estratégias no campo da capacitação, resultariam na prevenção, e consequente diminuição das reclamações de Assédio Moral apresentadas

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba, Juruá, 2008.

BARRETO, M. *Assédio Moral no trabalho*. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em 22 de fevereiro de 2019. VACCHIANO, Inácio. 2007, Assédio Moral no Serviço Público <<http://www.assediomoral.org.br>>. Acesso em 22 fev 2019.

BRASIL. *Constituição (1998)*. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1998. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 fev. 2019.

BARROS, Adil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. *Projeto de pesquisa: propostas metodológicas*. Petrópolis (RJ): Vozes, 1990.

CRUZ, M.V.G; et al. Ascensão e Queda da Criminalidade em Belo Horizonte: algumas hipóteses e comparações. ENANPAD. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/apb1898.pdf>. Acesso em 04 mar 2019.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4a. ed. São Paulo: Atlas 2002.

GOMES, Luiz Flávio. Raio-X do cárcere brasileiro: números que chocam. Jus Navigandi, Teresina, ano 17 (/revista/edicoes/2012), n. 3178 (/revista/edicoes/2012/3/14), 14 (/revista/edicoes/2012/3/14) mar. (/revista/edicoes/2012/3) 2012 (/revista/edicoes/2012). Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21279>>. Acesso em 10 fev. 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006. HIRIGOYEN, M.F. Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do brasil, 2001.

MINAS GERAIS (Estado). Lei Complementar nº 116/2011. instituiu as diretrizes acerca da prevenção e da punição aos casos de assédio moral no âmbito do Poder Executivo Estadual.. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br>>. Acesso em: 24 fev 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Decreto nº 46060/2012. Regulamenta a Lei Complementar 116/2011 Disponível em: <<http://www.almg.gov.br>>. Acesso em: 24 fev 2019.

MINAS GERAIS (Estado) Secretaria de Estado de Administração Prisional. Disponível em: <<http://www.seap.mg.gov.br/>>. Acesso em 23 fev 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Lei nº 14.695/2005 , de 30 de julho de 2003. Disponível em

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=16409&comp=&ano=1974&texto=original>>. Acesso em 04 mar 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Decreto nº 47.087/2006 , de 23 de novembro de 2016. Disponível em:<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=47087&comp=&ano=2016&texto=original>>. Acesso em 05 mar 2019

MINAS GERAIS (Estado) Controladoria Geral do Estado. Organograma. Disponível em: <<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidoria-geral/organograma>>. Acesso em 20 mar 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 05 de novembro de 2018. Disponível em: <http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/files/1344/Resolucoes/14408>>. Acesso em 20 mar 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Lei Complementar nº 116/2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&ano=2011>>. Acesso em: 24 mar 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Decreto nº 47528/2018. 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.. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47528&comp=&ano=2018>>. Acesso em: 24 mar 2019.

MINAS GERAIS (Estado). Lei 22204/2016. Institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado.. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=22404&ano=2016>>. Acesso em 04 mar 2019.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 04 fev 2019.

OLIVEIRA, V. N. E.; RIBEIRO, L.; BASTOS, L. M. “Os agentes penitenciários em Minas Gerais: quem são e como percebem a sua atividade”. *Sistema Penal & Violência* (on-line), v. 7,p.175-192,2015.Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/289707562_Os_agentes_penitenciarios_em_Minas_Gerais_Quem_sao_e_como_percebem_a_sua_atividade. Acesso em 04 mar 2019.

PASTORE, J.A. A agonia do emprego. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais. Disponível em:
<<http://ouvidoriageral.mg.gov.br/>>. Acesso em 23 fev 2019.

RIBEIRO, L. M. L; BATITUCCI, E. C. *Problemas inerentes ao sistema penitenciário brasileiro: estudo de caso de Minas Gerais. De Jure: Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, v. 4, p. 311-332, 2004. Disponível em:
<http://www.repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/191>. Acesso em 04 mar 2019.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego*. Belo Horizonte: PUC, 2007.