

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
Faculdade de Medicina  
Mestrado Profissional de Promoção da Saúde e Prevenção da Violência

Rodrigo Xavier da Silva

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO:  
Uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de  
Administração Prisional do Estado de Minas Gerais**

**Belo Horizonte**

**2017**

Rodrigo Xavier da Silva

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO:  
Uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de  
Administração Prisional do Estado de Minas Gerais**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência da Faculdade de Medicina, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção de título de mestre em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Dra. Andréa Maria Silveira

**Área de Concentração:** Promoção da Saúde e Prevenção da Violência.

**Linha de pesquisa:** Promoção de saúde e suas bases: Cidadania, Trabalho e Ambiente.

**Belo Horizonte**

**2017**

Silva, Rodrigo Xavier da.

SI586c A caracterização do assédio moral no sistema penitenciário [manuscrito]: uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais. / Rodrigo Xavier da Silva. - Belo Horizonte: 2017.

104f.

Orientador (a): Andréa Maria Silveira.

Área de concentração: Promoção da Saúde e Prevenção da Violência.

Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Prisões. 2. Bullying. 3. Ambiente de Trabalho. 4. Dissertações Acadêmicas. I. Silveira, Andréa Maria. II. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. III. Título

NLM: WA 300



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**Faculdade de Medicina – Programa de Pós-Graduação em**  
**Promoção da Saúde e Prevenção da Violência**

**Reitor:**

Prof. Jaime Arturo Ramírez

**Vice-Reitora:**

Prof<sup>a</sup>. Sandra Goulart Almeida

Pró-Reitor de Pós-Graduação:

Prof. Rodrigo Antônio de Paiva Duarte

Pró-Reitor de Pesquisa:

Prof<sup>a</sup>. Adelina Martha dos Reis

**FACULDADE DE MEDICINA**

**Diretor da Faculdade de Medicina:**

Prof. Tarcizo Afonso Nunes

**Vice-Diretor da Faculdade de Medicina:**

Prof. Humberto José Alves

**Coordenador do Centro de Pós-Graduação:**

Prof<sup>a</sup>. Luiz Armando Cunha de Marco

**Chefe do Departamento de Medicina Preventiva e Social:**

Prof. Antônio Tomaz Gonzaga da Matta Machado

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO**  
**DA VIOLÊNCIA**

**Coordenadora:**

Prof<sup>a</sup>. Elza Machado de Melo

**Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde e Prevenção**  
**da Violência**

Prof<sup>a</sup>. Andréa Maria Silveira

Prof. Antônio Leite Alves Raddichi

Prof<sup>a</sup>. Cristiane de Freitas Cunha

Prof<sup>a</sup>. Eliane Dias Gontijo

Prof<sup>a</sup>. Elza Machado de Melo

Prof<sup>a</sup>. Efigênia Ferreira e Ferreira

Prof<sup>a</sup>. Soraya Almeida Belisário

Prof. Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro

Representante Discente: Maria Beatriz de Oliveira

Suplente: Marcos Vinícius da Silva



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA  
VIOLÊNCIA/MP

UFMG

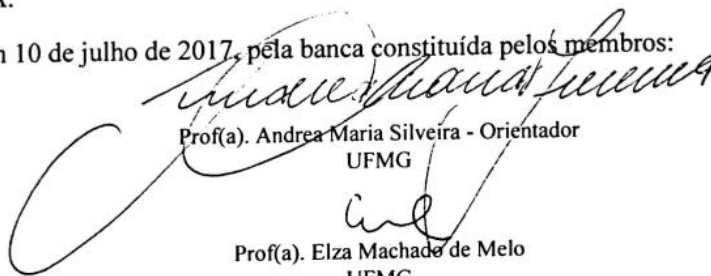
## FOLHA DE APROVAÇÃO

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO**  
Uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de  
Administração Prisional do Estado de Minas Gerais


### RODRIGO XAVIER DA SILVA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA/MP, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA, área de concentração PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA.

Aprovada em 10 de julho de 2017, pela banca constituída pelos membros:



Prof(a). Andrea Maria Silveira - Orientador  
UFMG



Prof(a). Elza Machado de Melo  
UFMG



Prof(a). Antônio Leite Alves Radicchi  
UFMG

Belo Horizonte, 10 de julho de 2017.

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Andréa Maria Silveira, pela confiança, disponibilidade e compreensão inestimáveis.

À professora Elza Machado de Melo, pelo incentivo e apoio durante o curso.

Ao professor Antônio Leite Alves Raddichi, pelos apontamentos que enriqueceram este trabalho.

À Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, pela confiança na total disponibilidade aos dados para a realização desta pesquisa.

À minha família, sem a qual nada disso teria sido possível.

À Rafaela Cossenzo, pelo amor e carinho e por ter permanecido ao meu lado nos momentos mais difíceis, não me deixando desistir.

*Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se (HIRIGOYEN, M-F, 2014, p. 66).*

## APRESENTAÇÃO

O presente trabalho constitui-se de dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha de pesquisa Promoção de Saúde e suas Bases: Cidadania, Trabalho e Ambiente.

É apresentado no formato de artigo científico, conforme estabelecido no regulamento do Programa de Pós-Graduação, no seu Capítulo VII, art. 43. Está estruturado em duas partes: a primeira consta de revisão da literatura e da metodologia. A pesquisa bibliográfica discute os conceitos de violência, violência no trabalho e assédio moral sob a ótica dos estudos da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen e das aproximações aos pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours, que evidenciam a violência no trabalho, no contexto geral da violência como fenômeno social complexo, manifestado, a todo o tempo, do individual ao coletivo.

Aborda, ainda, os aspectos legais do assédio moral, com destaque para a legislação constitucional e infraconstitucional de proteção do indivíduo no trabalho. Promove um resgate histórico da política penitenciária do Estado de Minas Gerais demonstrando a expansão do sistema penitenciário e os impactos desse crescimento na organização do trabalho e na recorrência de denúncias de práticas assediadoras dentro da estrutura organizacional.

A segunda parte é constituída por artigo que apresenta os resultados da pesquisa qualitativa sobre as características da manifestação do assédio moral no sistema prisional mineiro, cujos dados foram coletados por meio da análise de documentos, em registros de denúncias formalmente realizadas junto à Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais nos anos de 2015 e 2016.



## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo ampliar a discussão e a visibilidade sobre o fenômeno do assédio moral entre trabalhadores do Sistema Penitenciário de Minas Gerais. A pesquisa objetivou, ainda, identificar e compreender como se caracterizam essas práticas assediadoras, a partir da análise de conteúdo de denúncias formalmente registradas na Diretoria de Recursos Humanos, da Secretaria de Estado de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais, nos anos de 2015 e 2016. Trata-se de um estudo qualitativo com enfoque delineado a partir de aproximações aos pressupostos teóricos de Marie-France Hirigoyen e da psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours. Os procedimentos metodológicos adotados foram a pesquisa bibliográfica e documental. A análise de dados baseou-se na análise de conteúdo de Bardin (1977). Este trabalho se propôs, também, a evidenciar as circunstâncias e os sentimentos que favorecem a prática do assédio moral. Em sua conclusão, registra que o assédio moral se manifesta, em geral, por meio da desqualificação reiterada, em situações de hierarquia verticalizada, mediante a deterioração proposital das condições de trabalho. Registra, ainda, as fragilidades encontradas na legislação estadual, que não abarca todas as situações fáticas caracterizadoras da violência moral no serviço público. O estudo também aponta sugestões para o aprimoramento de uma política de prevenção e responsabilização da prática do assédio moral no âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais.

Palavras-chave: Sistema Penitenciário. Assédio moral. Servidores Públicos.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to broaden the discussion and visibility of the phenomenon of harassment among workers in the Penitentiary System of Minas Gerais. The research also aimed to identify and understand how these harassing practices are characterized, based on the analysis of content of denunciations formally registered in the Directorate of Human Resources of the State Secretariat of Prison Administration of the State of Minas Gerais, in the years of 2015- 2016. This is a qualitative study, with a focus based on the theoretical assumptions of Marie-France Hirigoyen and the psychodynamics of work, by Christophe Dejours. The methodological procedures adopted were bibliographic and documentary research. Data analysis was based on the content analysis of Bardin (1977). This work has also proposed to highlight the circumstances and feelings that favor the practice of bullying. In his conclusion, he records that bullying manifests itself, in general, through repeated disqualification, in situations of vertical hierarchy, through the deliberate deterioration of working conditions. It also records the weaknesses found in state legislation, which does not cover all factual situations that characterize moral violence in the public service. The study also suggests suggestions for the improvement of a policy of prevention and accountability of the practice of bullying in the scope of the Prison System of Minas Gerais.

**Keywords:** Penitentiary system. Moral Harassment, Public Official.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Fluxo das manifestações de assédio moral no Sistema Prisional de Minas Gerais.....	30
FIGURA 2 – Evolução do número de Unidades Prisionais em Minas Gerais.....	43
FIGURA 3 – Evolução do número de Agentes de Segurança Pública em Minas Gerais.....	44
FIGURA 4 – Evolução da população carcerária de Minas Gerais de 2003 a 2017.....	44
FIGURA 5 – Evolução de vagas em relação a evolução da população carcerária de Minas Gerais de 2003 a 2017.....	45

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribuição das denúncias de assédio moral registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por tipos, nos anos de 2015 e 2016.....	75
GRÁFICO 2 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por categorias de atitudes agressivas, nos anos de 2015 e 2016.....	76
GRÁFICO 3 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por incisos do Art. 3, da Lei Complementar 116/2011, nos anos de 2015 e 2016.....	80
GRÁFICO 4 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por unidades citadas nas denúncias, no período de 2015 e 2016.....	82
GRÁFICO 5 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, segundo a ocorrência ou não de conciliação, no período de 2015 e 2016.....	83

## **LISTA DE SIGLAS**

APAC - Associação de Proteção ao Condenado  
ASP - Agente de Segurança Penitenciário  
CGE - Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais  
COEP - Comitê de Ética em Pesquisa  
DRH - Diretoria de Recursos Humanos  
FBSP - Fórum Brasileiro de Segurança Pública  
FGV - Fundação Getúlio Vargas  
GIR - Grupo de Intervenção Rápida  
OGE - Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais  
PAD - Processo Administrativo Disciplinar  
PCMG - Polícia Militar de Minas Gerais  
PPP - Parcerias Público-Privadas  
SEAP - Secretaria de Estado de Administração Prisional  
SENASP - Secretaria Nacional de Segurança Pública  
SUAPI - Subsecretaria de Administração Penitenciária  
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais  
UP - Unidade Prisional

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2. JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>16</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1 Objetivo geral</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>18</b>
<b>4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>19</b>
<b>4.1 Histórico do trabalho</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2 Significado de trabalho</b> .....	<b>21</b>
<b>4.3 Adoecimento no trabalho</b> .....	<b>22</b>
<b>4.4 Psicodinâmica do trabalho</b> .....	<b>23</b>
<b>4.5 Assédio moral no trabalho</b> .....	<b>24</b>
<b>4.5.1 Aspectos legais do assédio moral</b> .....	<b>26</b>
<b>4.5.2 Manifestação do assédio moral</b> .....	<b>31</b>
<b>4.5.2.1 Tipos de assédio</b> .....	<b>33</b>
<b>4.5.2.2 O que não é assédio moral</b> .....	<b>35</b>
<b>4.5.3 As causas, as consequências e as prevenções</b> .....	<b>36</b>
<b>4.5.3.1 Contratados x Efetivos</b> .....	<b>41</b>
<b>4.6 Sistema Prisional de Minas Gerais</b> .....	<b>42</b>
<b>4.6.1 Breve histórico</b> .....	<b>42</b>
<b>4.6.2 Agentes Penitenciários</b> .....	<b>45</b>
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	<b>48</b>
<b>6. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>50</b>
<b>7. ARTIGO DE RESULTADOS</b> .....	<b>54</b>
<b>8. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>87</b>
<b>ANEXO A</b> .....	<b>90</b>
<b>ANEXO B</b> .....	<b>91</b>
<b>ANEXO C</b> .....	<b>92</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Dos muitos e complexos desafios enfrentados pelo sistema penitenciário em seu cotidiano, a prioridade de atenção ao capital humano, especialmente quanto às condições de saúde física e mental de seus servidores, revelou-se, ao longo dos anos, um problema pouco debatido, relegado a segundo plano nas pautas e discussões sobre o sistema carcerário.

Com a realização da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública, em 2009, a discussão sobre o sistema penitenciário, para além dos problemas da superlotação das unidades prisionais e das graves violações de direitos e garantias fundamentais das pessoas privadas de liberdade, atingiu o necessário reconhecimento sobre as precárias condições de trabalho de seus servidores e de seu adoecimento advindo dessas condições.

É nesse cotidiano das prisões, organizado para isolar indivíduos potencialmente perigosos e proteger a sociedade (GOFFMAN, 2003), amplamente conhecido e divulgado por suas mazelas e recorrentemente tensionado por motins, rebeliões, fugas e chacinas brutais entre facções rivais, que se desenvolve o trabalho dos servidores do sistema penitenciário.

A violência no ambiente de trabalho como desdobramento da violência na qualidade de fenômeno social complexo, a perpassar as diversas situações e dinâmicas de convívio em sociedade, também é capaz de impactar diretamente a qualidade de vida e o ambiente de trabalho do servidor penitenciário (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Necessário, assim, que o fenômeno psicossocial do assédio moral (CANIATO; LIMA, 2008), violência psíquica infligida no ambiente de trabalho, capaz de levar ao sofrimento e ao adoecimento mental, seja adequadamente compreendido e identificado no ambiente organizacional prisional.

Para este trabalho, em um primeiro momento, foi necessário entender o conceito de assédio moral para posterior análise das denúncias dessa agressão no âmbito do Sistema Prisional. Este estudo, portanto, se utilizou do conceito de assédio moral proposto por Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2015, p. 17).

Ainda, para a necessária compreensão do assédio moral, objeto deste estudo, é necessário contextualizar o trabalho e o seu significado (BARRETO, 2013, p. 14) a partir de três dimensões: i) sua concepção etimológica, sua origem no latim *tripaliare* (tortura); ii) sua compreensão filosófica, associada à atividade de transformação por meio da qual o homem se desenvolve e se humaniza; e iii) seu significado histórico, que, para Marx (1985), citado por Barreto (2013), é concebido como processo, sendo o esforço humano voltado para a realização de bens de uso e para a satisfação das necessidades humanas.

Assim, compreendendo a centralidade do trabalho na vida do homem (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), bem como a dinâmica histórica da violência no ambiente laboral, e percebendo o assédio moral como uma violência psicossocial, é que será identificada sua recorrência, em maior medida, em instituições verticalizadas, pautadas por diretrizes padronizadas de atuação, com jornadas laborais estressantes e atribuições de tarefas monótonas e pouco elaboradas (CANIATO; LIMA, 2008).

Nesse contexto característico das instituições penitenciárias, onde reinam a tensão e o medo e a desconfiança é o balizador das relações entre servidores e presidiários, verifica-se que a instituição prisional desempenha, como em outras organizações, papel preponderante para o sentimento de desprazer e sofrimento e, por consequência, adoecimento, como nos adverte Dejours (2008) em seus estudos sobre a psicodinâmica do trabalho.

Embora reconhecendo o relevante papel da organização para o surgimento e a disseminação de práticas assediadoras, é também evidente que o fenômeno do assédio moral “está atrelado à natureza humana e que sempre existiu nos locais de trabalho, sendo correto afirmar que ele parece estar recrudescendo. Mas quais seriam as razões?” (HIRIGOYEN, 2015, p. 187).



A contribuição deste estudo, portanto, é a de ampliar a discussão sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente carcerário a partir das definições e caracterizações encontradas no âmbito do Sistema Penitenciário de Minas Gerais, cotejando esses achados, com base nas aproximações aos pressupostos teóricos de Marie-France Hirigoyen e de Christophe Dejours.

## 2 JUSTIFICATIVA

Sabe-se que a prática do assédio moral, cada vez mais recorrente em diferentes ambientes organizacionais públicos e privados, é capaz de provocar “a invisibilidade do trabalhador como pessoa e sua redução ao *status* de coisa” (BARRETO, 2000), e ocorre basicamente de maneira sutil, velada e mascarada (SÁ, 1999).

Considerando os efeitos nocivos do assédio moral sobre a saúde física e mental do indivíduo, “degradando o ambiente de trabalho e prejudicando a plena efetividade da instituição como prestadora de serviço na área de segurança pública” (ANDRADE, 2002, p. 62), torna-se premente ampliar os estudos sobre os processos de subjugação no ambiente organizacional-penitenciário, com especial enfoque às situações que permeiam o ambiente carcerário, historicamente conhecido por descumprir regras basilares de dignidade do cumprimento da pena e, também, das condições de trabalho dos seus servidores.

O aprofundamento nas discussões e análises sobre o assédio moral no âmbito do Sistema Prisional encontra consonância com a proposta de estudo da terceira linha de pesquisa da Área de Concentração da Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, que considera as múltiplas faces da violência e seu impacto na saúde das pessoas.

Embora o tema assédio moral tenha ganhado maior relevância nas últimas décadas no Brasil, verifica-se que o fenômeno ainda é pouco discutido no seio das organizações de segurança pública. Conforme pesquisa nacional realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), intitulada “As mulheres nas instituições policiais”, em um universo de 13.055 entrevistadas, 39,2% disse já ter sofrido assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho; 48% afirmou não saber exatamente como denunciar e 68% das que registraram queixa não ficaram satisfeitas com o desfecho do caso.

Nesse contexto, a Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) conta com aproximadamente 20 mil agentes penitenciários, distribuídos em 209

unidades prisionais em Minas Gerais. Verificam-se, nesse universo de análise, registros realizados por trabalhadores do Sistema Penitenciário Mineiro na Diretoria de Atenção ao Servidor que apontam serem vítimas de assédio moral, bem como relatos de afastamento das funções laborais por recomendações médicas, tendo como supostas causas os assédios percebidos.

Hirigoyen (2015) afirma que, no caso do assédio moral individual, pode existir uma subestimação da gravidade das violências. Isso porque, para a autora, exprimir-se é mais difícil para uma pessoa sozinha, pois muitas vezes sente-se culpada ou insegura quanto aos seus direitos e, em outras, sequer compreende que pode estar sendo vítima de uma violência moral no trabalho.

Diante de relatos da literatura, em que se percebem subnotificações de casos de assédio, é necessário melhorar a escuta, capacitar profissionais para melhorar as percepções de indícios de práticas assediadoras, implantar ações preventivas e conscientizar os trabalhadores sobre os danos da violência moral no trabalho, a qual, ainda que não seja tipificada como crime, pode causar a responsabilização administrativa e culminar com a aplicação da pena mais gravosa, a demissão do serviço público.

Hirigoyen (2015) ressalta que o profissional que sofre assédio moral tem sua saúde física e psíquica afetada, muitas vezes de forma irreparável, além da possibilidade do afastamento laboral por recomendação médica ou pelo abandono do emprego. A autora aponta também as consequências econômicas para a organização, que são perda de produtividade ou diminuição da qualidade do serviço público, devido ao absenteísmo e à desmotivação, assim como para a sociedade de uma maneira geral, uma vez que vultosos recursos públicos são empregados em despesas hospitalares e em afastamentos pela previdência social.

Essas situações justificam a necessidade de compreender melhor as condições de trabalho dos servidores do sistema prisional mineiro, bem como entender o assédio moral de uma forma mais ampla, analisando os principais tipos manifestados, com vistas a propor ações mais assertivas para minimizar a frequência desse fenômeno social, melhorando, assim, as condições de trabalho desses servidores.

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo geral**

Analisar as ocorrências e as situações caracterizadoras do assédio moral, tomando-se como fonte as denúncias formalmente registradas na Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais nos anos de 2015 e 2016.

#### **3.2 Objetivos específicos**

a. compreender a caracterização do assédio moral, a partir de casos formalmente registrados na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais, no período selecionado;

b. relacionar os conceitos teóricos das formas de manifestação do assédio moral com os registros dessa violência no âmbito do Sistema Prisional do Estado de Minas Gerais;

c. analisar os relatos de assédio moral à luz da Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, e dos Decretos nº 46.060, de 5/10/2012, e nº 46.564, de 24/7/2014, que regulam, disciplinam e estabelecem punições no âmbito da administração pública estadual.

## 4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 4.1 Histórico do trabalho

Embora possa soar estranho e mesmo parecer inconveniente admiti-lo nos dias atuais, o trabalho sempre foi associado à ideia de castigo e sofrimento.

Certo é que o termo ‘trabalho’ advém diretamente da palavra latina *tripalium* (*tri* – três; *palus* – pau). O *tripalium*, estrutura de madeira em formato de triângulo, cujos vértices se encontram na parte superior, servia para que pessoas fossem ali penduradas, torturadas e mortas, especialmente no período da Inquisição (BONZATTO, 2003).

Sempre associado à punição, os mais antigos escritos bíblicos indicam que Adão e Eva permaneciam felizes até que o pecado acarretou a expulsão do Paraíso e a condenação ao trabalho (ARANHA; MARTINS, 1994, apud OLIVEIRA, 2003).

Contudo, no decorrer da história, o trabalho conquista conotação positiva. A Reforma Protestante marca esse novo paradigma quando o trabalho passa a ser idealizado como vocação, e o lucro, resultante dessa força de trabalho, encarado como uma benção divina, criando as condições conceituais que o capitalismo iria sustentar, especialmente a partir da Revolução Industrial (NARDI, 2006, pp. 29-30).

Nesse período industrial de expansão da produção e de novos mercados e formas de consumo, mudanças também ocorreram nas formas de organização da força de produção, “onde o trabalho passa a ser dividido e cada trabalhador executa uma tarefa específica, não tendo mais a visão de conjunto do processo de fabricação, passando a ser simplesmente tarefeiro assalariado” (OLIVEIRA, 2003, p. 29).

Mais do que a dominação e a exploração da força de trabalho, o novo modelo industrial que se consolidava e expandia queria ir além, para a dominação e a disciplina dos corpos.

Em passagem lapidar, Bonzatto, contextualizando a voracidade do processo de produção em curso, fundamentado em uma ideologia de arregimentação e adestramento, assevera que:

A tecelagem em larga escala, característica básica da revolução industrial, não foi o resultado de condições econômicas favoráveis (matéria prima, mão de obra e mercados). O tear mecânico foi inventado para que suas engrenagens e estruturas anatômicas disciplinasse os corpos rebeldes e selvagens do *homo sacer*, com seus movimentos sincronizados e com isso integrasse esses bárbaros na civilização uniforme que se estava construindo (BONZATTO, 2003, p. 27).

No período industrial, o trabalho foi nitidamente alçado como elemento capaz de promover e desenvolver todo o potencial humano de transformação e realização, embora as condições em que o trabalho realizado pela classe operária, nitidamente precárias de salubridade e em elevadas jornadas laborais, não fosse capaz de promover, de forma alguma, satisfação ou emancipação do trabalhador.

Ao longo do século XIX, o princípio marxista inaugura um instrumento teórico de análise sobre essa estrutura social, tece contundentes críticas a esse modelo de exploração do proletariado e fundamenta, na luta de classes, a saída possível para a emancipação da classe trabalhadora (NARDI, 2003, p. 31).

Sobre a ideologia capitalista predominante no período, que permeava todos os modos de produção, Karl Marx (1818-1883), em *O Capital*, citado por Oliveira (2003, p. 30), afirmava que:

Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, serve à máquina. Naqueles, procede dele o movimento do instrumental; nesta, tem de acompanhar o movimento do instrumental. Até as medidas destinadas a facilitar o trabalho se tornam meio de tortura, pois a máquina em vez de libertar o trabalhador, despoja o trabalho de todo interesse.

Assim, os trabalhadores, submetidos a condições precárias de trabalho, ainda enfrentavam excessivas jornadas laborais e salários aviltantes. Também não tinham o domínio do processo de produção e não se beneficiavam do produto de seu próprio esforço. Karl Marx, explorando as contradições do capitalismo, procurou demonstrar que o modelo proposto e vigente de produção reforçava a opressão e a alienação do trabalhador, e que essa alienação contribuía para o sentimento de não pertencimento, pelo empregado, aos modos de trabalho do produto que ele próprio fabricava, sendo que a superação dessa condição é que possibilitaria o

desenvolvimento e a afirmação das potencialidades do ser humano (LUZ; BAVARESCO, 2010).

Ao longo do século XX, com o apogeu e a crise do modelo fordista – fundado nos pressupostos da mecanização e da racionalidade econômica –, o modelo capitalista se reestrutura em uma dinâmica global, conectado por uma rede de fluxos financeiros interdependentes. A flexibilização do trabalho, por meio de novas formas de contratação e de produção – em um contexto de inovação tecnológica e de competição global entre empresas transnacionais –, é sua forma de constituição nos modos de produção contemporâneo (ANDREAZZA, 2008).

O capitalismo globalizado engendrou, assim, a necessidade de um novo perfil de trabalhador, apto a se adaptar às exigências de um mercado dinâmico, competitivo e, portanto, a demandar profissionais polivalentes e comprometidos com os princípios das organizações, sob pena de serem substituídos, tal qual uma simples peça nessa perversa engrenagem.

## **4.2 Significado de trabalho**

Chegar a um conceito de trabalho não é tarefa das mais simples. O trabalho, tal como é hoje conhecido na sociedade contemporânea, é reflexo dos significados, valores, crenças e desejos que a ele é atribuído.

O trabalho exerce papel tão relevante na sociedade que se torna quase impossível pensar um indivíduo contemporâneo sem essa ocupação, de fato considerada uma forma importante de socialização e de construção da própria identidade (BELLINI; WERNER, 2014).

Para além do seu significado de força de produção e de elemento de retribuição econômica, o trabalho exerce valor simbólico e estruturante para o ser humano. Sob uma perspectiva histórico-filosófica, o trabalho tem início a partir do momento em que o homem busca satisfazer suas necessidades pessoais e materiais por meio de atividades manuais (OLIVEIRA, 2003).

O conceito utilizado por Méda (1995, p.18), citado por Nardi (2006, p.30), é aquele que legitima o trabalho na modernidade:

O trabalho é uma atividade essencial do homem, graças a qual ele é colocado em contato com sua exterioridade, a natureza, a qual ele se opõe para criar as coisas humanas – é com os outros e para os outros que ele realiza sua tarefa. O trabalho é, portanto, aquilo que exprime de forma mais importante nossa humanidade, nossa condição de criador de valor, mas também de nossa auto-criação como seres sociais. O trabalho é nossa essência e ao mesmo tempo nossa condição.

### **4.3 Adoecimento no trabalho**

As exigências de um mercado de trabalho globalizado e competitivo impõem uma tensão psicológica estressante, a partir de pressões sintetizadas pela máxima recorrente nos ambientes organizacionais: fazer mais em menos tempo utilizando-se de poucos recursos.

No campo de trabalho proposto por este estudo, verifica-se que o ambiente laboral das unidades carcerárias, para além das mazelas estruturais e da superlotação, é agravado pela tensão e pelo medo da ocorrência de motins e rebeliões.

Diferente de outros ambientes organizacionais, por vezes também emocionalmente tensos, no ambiente penitenciário, o público a quem se destinam os serviços realizados e, por consequência, o trabalho empreendido por agentes e servidores, é enxergado pela sociedade com desprezo e preconceito. Mais ainda, conforme anota Monteiro (2013, p. 49), o “espaço prisional é marcado, em sua essência, pela violência”.

Historicamente, o trabalho no ambiente carcerário nunca foi visto com bons olhos pela sociedade; tanto é assim que o imaginário popular brasileiro, reforçado pela teledramaturgia, especialmente, sempre retratou nossas cadeias como ambientes degradados, promíscuos, onde imperam a desordem, a violência e a corrupção (LOURENÇO, 2010).

Para Soboll, a busca pelo reconhecimento no trabalho muitas vezes não é concretizada, e os julgamentos negativos podem configurar o início de práticas assediadoras. Nesse sentido, da mesma forma que o olhar positivo do outro agrega



valor à identidade, as atitudes agressivas e humilhantes “rebaixam o trabalhador e impõem a vergonha, o medo e o sofrimento” (SOBOLL, 2008, p. 151).

Além disso, Correia (2006) ressalta que tarefas repetitivas, que envolvem pessoas, podem se configurar como estressantes e resultar em síndromes e doenças relacionadas ao trabalho.

Dejours (2007), em seus estudos, ressalta que a chamada ‘gestão por medo’ é frequentemente utilizada como estratégia de controle de uma organização que incita o trabalhador a cumprir os objetivos institucionais a partir da obediência e da submissão.

É nesse universo, onde imperam o risco e o medo, associado a outros fatores de cobrança e tensão próprios do ambiente organizacional prisional e pautado por rígidos e rotineiros procedimentos operacionais de segurança, que se verifica um ambiente propício ao adoecimento físico e mental.

#### **4.4 Psicodinâmica do trabalho**

A ideia de que o ambiente de trabalho pode exercer influência sobre a saúde mental do indivíduo é muito antiga (MERLO, 2002). As primeiras observações sistemáticas realizadas por Le Guillant (1984), na década de 50, apontam para essa perversa relação entre o mundo do trabalho e o adoecimento mental do trabalhador. Seu estudo mais conhecido, de observação sobre o trabalho de telefonistas em Paris, em 1956, registrou o distúrbio denominado por ele de “Síndrome Geral de Fadiga Nervosa”, que apontava quadros de alterações do humor, insônia, palpitações e dores no estômago. Para Dejours,

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (1987, p. 64).

Dejours inaugura o termo “Psicodinâmica no trabalho”, e seus estudos se propõem a compreender como trabalhadores, mesmo em condições precárias no ofício, conseguem manter em equilíbrio sua higidez mental (DEJOURS, 2008).

A psicodinâmica do trabalho, em sua construção teórica, pode ser caracterizada em três fases distintas, representadas por três publicações diferentes de Dejours (GIONGO, et al., 2015).

A primeira fase tem início nos anos 80 e foi definida pela publicação da obra “*Travail, Usure Mentale – Essai de Psychopathologie du Travail*, que denominava a teoria como psicopatologia do trabalho e buscava compreender o sofrimento e o modo como os trabalhadores lidavam com ele” (GIONGO et al., 2015, p. 804).

Uma segunda fase é marcada pela publicação do “*addendum à décima edição de Travail, Usure Mentale – Essai de Psychopathologie du Travail* e do *Le Facteur Humain*”, na década de 90, com destaque para as “vivências de prazer e de sofrimento no trabalho, e as nuances do trabalho prescrito e do trabalho real e dos processos de construção da identidade do trabalhador” (GIONGO et al., 2015, p. 804).

A terceira fase, constituída pela consolidação da psicodinâmica do trabalho como abordagem científica, é caracterizada pelas publicações de “*Souffrance em France* e *L'évaluation du Travail à L'épreuve du Réel: Critique des Fondementes de L'évaluation*, na década de 90, enfocando aspectos como as novas configurações das organizações do trabalho, as estratégias defensivas, as patologias sociais e o sentido das vivências de trabalho” (MENDES, 2007a, apud GIONGO et al., 2015, pp. 804-805).

Outra contribuição marcante da psicodinâmica é se propor a compreender o trabalho em sua dimensão coletiva, e não em sua esfera individualizada, canalizando seus esforços não só em soluções terapêuticas, direcionadas ao tratamento da vítima, mas também em soluções no ambiente organizacional coletivo (HIRIGOYEN, 2015).

#### **4.5 Assédio moral no trabalho**

O assédio moral é uma forma de agir de maneira abusiva (o que pode ser por meio de ações, palavras, gestos, escritos) praticada com o intuito de prejudicar outra pessoa em relação a sua personalidade, dignidade, integridade física e psíquica.

Essa prática, caracterizada pela insistência dos ataques, quando acontece, prejudica o ambiente de trabalho e ameaça, inclusive, a manutenção do emprego da vítima (HIRIGOYEN, 2014).

Nesse mesmo sentido, para Barreto (2000), o assédio moral é quando um trabalhador é exposto a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente provocadas por superiores hierárquicos, a partir de ações repetidas e não éticas, a fim de desqualificar e desestabilizar emocionalmente a vítima, podendo causar danos no desempenho do trabalho. Para as vítimas, muitas vezes, as consequências desses atos são irreparáveis e afetam até mesmo sua identidade, dignidade e comportamentos afetivos e sociais. A autora ainda salienta que as consequências mais graves em relação à saúde podem ser vistas, nesses casos, com o afastamento do trabalho, o desemprego e até a morte.

O professor Heinz Leymann (1993), citado por Freitas, Heloani e Barreto (2008), pioneiro nessa matéria, define o assédio moral como uma situação agressiva, capaz de levar o indivíduo à desestrutura psicológica.

Não raro, a vítima é alvo tanto de atos de agressividade direta, por meio de comportamentos verbais abusivos ou comentários pejorativos ou humilhantes, como de outros comportamentos de natureza mais indireta, tais como divulgação de rumores, calúnia e difamação, sendo que esses atos vão, pouco a pouco, 'corroendo' quer a posição pessoal, quer a posição profissional da pessoa que deles é alvo (LEYMANN, 1996, apud SOBOLL, 2008).

Algumas vítimas, já fragilizadas psicologicamente e movidas pelo medo, quando é proposto afastamento laboral para tratamento, não aceitam e preferem a inércia a um comportamento atuante: "Se eu parar, vai ser pior! Vão me fazer pagar caro por isso!" (HIRIGOYEN, 2014, p. 178).

Corroborando todas essas definições, para a Organização Mundial da Saúde (OMS), "o assédio moral constitui o uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que cause ou tenha a possibilidade de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações" (BARRETO, 2013, p. 16).

Para Costa, Soares e Freitas (2011), alguns exemplos de práticas de assédio moral são exigir metas inexecutáveis; manter o funcionário no ostracismo, alegando

sua incapacidade; proibir folgas a determinados funcionários, permitindo a outros; e questionar as condições de saúde de um servidor.

O medo também é o motor da desconfiança, o que pode, por vezes, levar a uma situação de entender o outro como rival. Muitas vezes, as fraquezas de uma pessoa podem ser usadas como munição contra ela mesma. Diante disso, é preciso esconder esses temores e atacar antes de ser atacado. “É assim que se pode ser induzido a assediar uma pessoa, não pelo que ela é, mas pelo que imaginamos que ela seja” (HIRIGOYEN, 2015, p. 45).

O que se percebe, quando se verificam práticas de assédio, é a preferência dos colegas de trabalho ao não envolvimento, seja por preguiça, seja por egoísmo, seja por medo. Todas as agressões provocam comportamentos defensivos das vítimas, o que acaba por gerar novas agressões (HIRIGOYEN, 2014).

Com relação à duração da prática do assédio, Hirigoyen (2015) afirma que, no setor privado, o assédio moral dura, em geral, menos de um ano. Já no setor público, pode durar anos e, por vezes, até décadas, devido ao maior tempo de duração dos vínculos de trabalho.

Hirigoyen relata que, no serviço público, quando uma pessoa tem esse tipo de problema com a chefia ou com os colegas, uma alternativa é o pedido de transferência. No entanto, ressalta a dificuldade e a demora dos procedimentos para essa mudança de setor. “Durante esse tempo, a vítima não tem outra solução, exceto pedir uma licença médica para se resguardar” (HIRIGOYEN, 2015, p. 128).

#### *4.5.1 Aspectos legais do assédio moral*

Para tratar sobre os aspectos jurídico-legais da temática “assédio moral”, será abordada a proteção e o amparo constitucional à pessoa humana, bem como dispositivos infraconstitucionais de proteção individual.

Na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, já em seu preâmbulo, portanto, inaugurando a nova ordem constitucional brasileira, após longos 30 anos de um regime de exceção, assim, expressamente, sentenciou:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

Ainda, em seu art. 1º, informador dos princípios da República Federativa do Brasil, estabeleceu como fundamentos:

- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Também em seu art. 5º, dedicado aos direitos e garantias fundamentais em seus diversos incisos, a Carta Magna, de 1988, expressamente, asseverou que:

- III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- (...)
- V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
- (...)
- X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Vê-se, portanto, que o legislador constituinte de 1988 alçou a proteção do indivíduo à condição de garantia fundamental constitucional, resguardando sua proteção moral e sujeitando aqueles que se indispuserem contra o mandamento constitucional à responsabilidades e sanções dispostas na legislação.

Portanto, registra-se que “o assédio moral constitui um risco não visível, não mensurável e não quantificável, mas concreto e objetivo em suas consequências e violações à saúde, à dignidade, à honra, à imagem, à personalidade”, princípios amplamente consagrados no texto constitucional (BARRETO, 2013, p. 16).

Contudo, no que tange a sua repressão penal, a legislação pátria ainda carece de maiores avanços, uma vez que inexistente tipo penal que abarque as

situações de assédio moral. Nesse sentido, o assédio moral não está tipificado no Direito Penal – embora casos de constrangimento ilegal ou ameaça (CP, arts. 146 e 147), conforme o caso, possam ser aqui resolvidos –, e os casos são solucionados pelo Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Administrativo.

No âmbito do Estado de Minas Gerais, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, regulamentada pelos Decretos nº 46.060 de 5/10/2012 e nº 46.564 de 24/7/2014, tipifica todas as condutas de assédio moral cometidas no serviço público estadual. Em seu art. 3º, conceitua o assédio moral:

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, 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 (MINAS GERAIS, 2011).

Logo a seguir, em seu Parágrafo 1º, estabelece as modalidades que podem ser consideradas assédio moral no serviço público em Minas Gerais:

- 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, 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, 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 – (Vetado)
- XII – (Vetado)
- XIII – (Vetado)
- XIV – 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 (MINAS GERAIS, 2011).

Já o Decreto 46.060, de 5 de outubro de 2012, regulamentando a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, estabeleceu, em seu art. 2º, regras procedimentais para o recebimento e o processamento das denúncias de assédio moral no âmbito da administração pública estadual, destacando o fluxo de atuação (MINAS GERAIS, 2012).

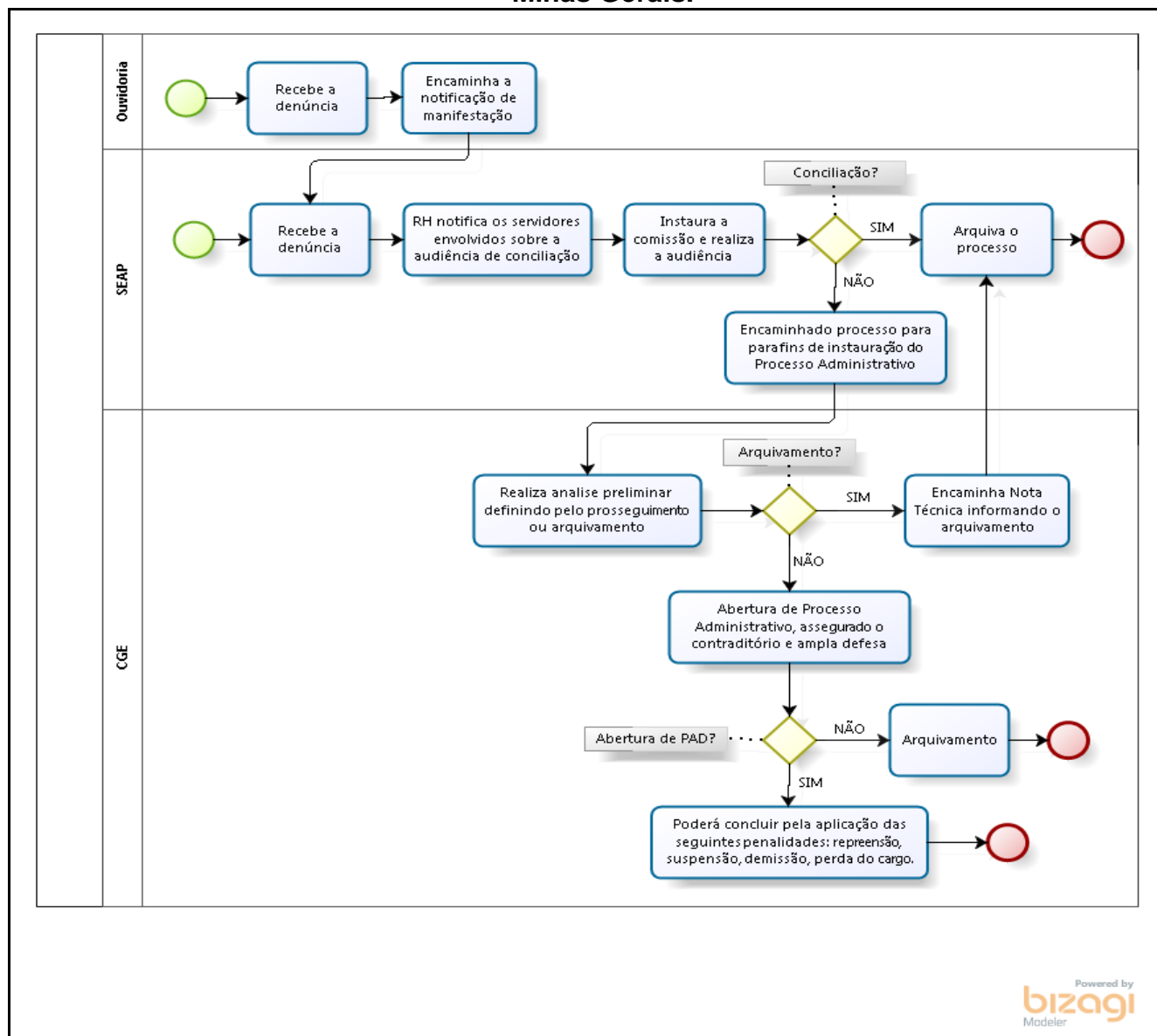
Para realizar a denúncia por representação de sindicato ou associação, é necessária a manifestação expressa da vítima. Essa reclamação deve ser encaminhada à unidade setorial de recursos humanos do órgão ou à Ouvidoria Geral do Estado (OGE). Se a reclamação for recebida pela OGE, esta deve remeter a denúncia ao órgão de origem do servidor para a realização das providências cabíveis. A unidade de recursos humanos do órgão, quando receber a denúncia, deve notificar os servidores públicos envolvidos na situação e informar sobre a Comissão de Conciliação e a possibilidade de indicarem representantes de sindicatos ou associações.

O referido decreto regulamentou, ainda, em seu art. 4º, a criação e o funcionamento dessa Comissão de Conciliação, instância responsável por:

- 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;
- 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.

Não havendo conciliação, a legislação aplicada ao estado de Minas Gerais determina o envio de todo o processado à Controladoria Geral do Estado (CGE) para a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), assegurando aos envolvidos o direito ao contraditório e à ampla defesa. A Figura 1, a seguir, ilustra o fluxo atual do processamento das manifestações de assédio moral no âmbito da Administração Prisional do Estado de Minas Gerais:

**Figura 1 – Fluxo das manifestações de assédio moral no Sistema Prisional de Minas Gerais.**



Fonte: Elaborado pelo autor.



#### 4.5.2 Manifestação do assédio moral

A prática do assédio moral não é de fácil comprovação. Na maioria das vezes, ocorre de modo velado, dissimulado e sutil. Segundo Hirigoyen (2014), o assédio moral nasce de forma silenciosa e propaga-se insidiosamente, principalmente porque, em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira os insultos e maus tratos.

Além disso, a prática de assédio precisa de uma organização para acontecer.

O pacto de silêncio que se observa no coletivo reforça ou dá o aval à organização que assedia. Entretanto, a testemunha sofre e, por assistir de forma reiterada ao assédio do colega, passa a ser mais que uma testemunha, pois também é assediada indiretamente (BARRETO, 2013, p. 20).

Hirigoyen (2015) aborda diversas manifestações do assédio e aponta o isolamento como uma delas. Em uma situação de assédio, o agressor evita comunicação com a vítima, o que pode também constranger a comunicação entre os colegas e essa vítima. No entanto, a vítima entende como hostilidade essa falta de participação e reage com comportamentos que acabam por atrair, de fato, a hostilidade desses colegas, com o passar do tempo.

Outra forma de ferir o outro é abalá-lo a partir de seus pontos fracos, até lhe prejudicar a confiança. Esses ataques são, na maioria das vezes, na intimidade da vítima, e não como críticas objetivas ao trabalho, pois a intenção é desestabilizar. Não se aponta o que tem que ser melhorado (HIRIGOYEN, 2015).

Soboll (2008) classifica em quatro os posicionamentos verificados pelos trabalhadores diante do assédio moral na relação entre trabalho e violências psicológicas: submissão, evitação, rebeldia e enfrentamento. Antes de explicar cada um dos posicionamentos, citam-se alguns fatores que influenciam na forma de reação de uma violência psicológica: funcionamento psíquico da vítima, considerando a sensibilidade para o sofrimento e a vivência; a situação de vida, incluindo as condições econômicas, sociais, familiares e estruturais; as características das atitudes hostis e, por fim, a dinâmica organizacional.

O primeiro posicionamento, submissão, está fortemente ligado ao medo do desemprego e da precarização do trabalho expostos por Dejours (2007). “O desemprego estrutural, associado às ameaças de demissão (disciplina do medo), favorece a aceitação de pressões extremas, de tratamentos desrespeitosos e da intensificação do trabalho” (SOBOLL, 2008, p. 191). Assim, começa também o individualismo como uma estratégia defensiva, porém, essa situação desencadeia outras formas de atitudes agressivas, pois a vítima se afasta do convívio com outros colegas que poderiam ajudá-la na identificação de condutas injustas (DEJOURS 2007). Essa situação de submissão dos indivíduos acontece “porque o sistema organizacional os submete, com o uso de técnicas disciplinares complexas e, ao mesmo tempo, legitima o uso da violência psicológica nas relações interpessoais” (SOBOLL, 2008, p. 198).

Em relação à evitação, essa se constitui na forma da vítima se afastar do ambiente de trabalho, como no caso das licenças médicas, demissões a pedido, transferências, etc. Verifica-se que, enquanto uma vítima não suporta mais, alcança seu limite e tenta se afastar, por vezes, o coletivo se mantém na posição de submissão (SOBOLL, 2008).

Martins (1997), citado por Costa, Soares e Freitas (2011, p. 7), em seu trabalho, considera que, nas unidades prisionais, prevalece uma atmosfera de autoritarismo e abuso de poder, conjugados com a submissão e a violência. Assim, a unidade seria “conivente, permissiva e fomentadora desse tipo de comportamento como meio e recurso para disciplinar, doutrinar, modular e regular o comportamento humano”. Para os autores, algumas organizações não evitam determinados aspectos que proporcionam esses comportamentos agressivos.

A rebeldia é uma reação de confronto ou boicote, muitas vezes vista em retaliações aos chefes de forma a prejudicá-lo (SOBOLL, 2008). Dejours (2007) considera essa atitude como defensiva diante do sofrimento.

Já o enfrentamento é visto em ações relacionadas a questionamentos e mobilização do coletivo, tendo como objetivo mudar uma situação (SOBOLL, 2008). Para Leymann (1996), citado por Soboll (2008), o apoio social é um fator que influencia na formulação de estratégias de resistência.

#### **4.5.2.1 Tipos de assédio**

Para Hirigoyen (2015), existem quatro tipos de assédio moral: o assédio vertical descendente (que vem da hierarquia), o assédio horizontal (que vem de colega), o assédio misto e o assédio ascendente. A autora acredita que existam especificidades para cada tipo.

O assédio vertical descendente causa problemas mais graves sobre a saúde, se comparado com assédio horizontal. Isso porque a pessoa assediada se sente sozinha, tendo mais dificuldade de encontrar uma saída para a situação. O assédio horizontal é mais frequente nos casos em que dois empregados estão disputando o mesmo cargo ou posição na organização (HIRIGOYEN, 2015).

Pode-se perceber que, em parte dos casos, o assédio duradouro entre colegas por vezes se transforma em assédio descendente, devido à omissão da chefia. Além disso, existe a situação em que os empregados seguem o comportamento da chefia em relação a uma vítima, isolando-a, levando-a a alterar seu comportamento e, conseqüentemente, a se tornar rejeitada pelos colegas (HIRIGOYEN, 2015).

Já o assédio ascendente é quando o agressor é um subordinado. Nesse caso, as queixas, muitas vezes, não são levadas em consideração. As chefias não sabem para quem denunciar. As duas principais formas de assédio moral ascendente são a falsa alegação de assédio sexual e as reações coletivas de grupo, que são a união de pessoas que querem se ver livres de um chefe não aceito (HIRIGOYEN, 2015).

Em estudo realizado por Hirigoyen (2015), 58% dos casos analisados eram de assédios descendentes; em 29% dos casos o assédio foi misto; em 12% dos casos o assédio foi horizontal e em 1% dos casos o assédio foi ascendente.

Sobre as formas de manifestação, Hirigoyen (2015) divide as atitudes agressivas em quatro categorias. A primeira delas é a “Deterioração proposital das

condições de trabalho”<sup>1</sup>. A característica dessa categoria é que o agressor age de forma a colocar a vítima em uma posição de incompetente. Essa categoria agrega as atitudes que geralmente são as primeiras a serem vistas em caso de assédio vertical descendente. A intencionalidade maldosa pode ser de difícil identificação, por ser confundida com atitudes a bem do serviço.

A segunda categoria é o “Isolamento e recusa de comunicação”<sup>2</sup>. As ações abarcadas por essa categoria afetam as vítimas demasiadamente, mas são banalizadas pelo agressor. Essas ações são vistas nas práticas de assédio horizontais e verticais (HIRIGOYEN, 2015).

A terceira categoria das atitudes agressivas é o “Atentado contra a dignidade”<sup>3</sup>. Nessa categoria são consideradas as ações que são, no geral, percebidas pelos colegas de serviço, mas a vítima é considerada responsável. Essa, por sua vez, apresenta sensação de vergonha e evita revidar. Na maioria das vezes, essas ações são vistas em práticas de assédio horizontal (HIRIGOYEN, 2015).

Por fim, a última categoria é denominada “Violência verbal, física ou sexual”<sup>4</sup>. Nessa categoria se encontram as práticas mais evidentes. Nesse caso, o assédio

---

<sup>1</sup> "Retirar da vítima a autonomia; Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; Contestar sistematicamente todas as suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; Causar danos em seu local de trabalho; Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; Induzir a vítima ao erro" (HIRIGOYEN, 2015, p. 8).

<sup>2</sup> "A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; A comunicação com ela é unicamente por escrito; Recusam todo contato com ela, mesmo o visual; É posta separada dos outros; Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; Proíbem os colegas de lhe falar; Já não a deixam falar com ninguém; A direção recusa qualquer pedido de entrevista" (HIRIGOYEN, 2015, p. 8).

<sup>3</sup> "Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...); É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. Criticam sua vida privada; Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuem-lhe tarefas humilhantes; É injuriada com termos obscenos ou degradantes" (HIRIGOYEN, 2015, p. 9).

<sup>4</sup> "Ameaça de violência física; Agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; Falam com ela aos gritos; Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou

moral é declarado e, por vezes, a vítima é considerada paranoica. Os colegas de trabalho que presenciam a violência ficam com medo de se envolver ou não dão respaldo às queixas apresentadas, dificultando ainda mais a situação da vítima (HIRIGOYEN, 2015).

#### **4.5.2.2 O que não é assédio moral**

Hirigoyen (2015) aponta em sua obra algumas circunstâncias do que não seria assédio moral. Entre essas, o estresse, que, para a autora, significa sobrecarga e más condições de trabalho. O estresse é uma situação cada vez mais relatada pelos trabalhadores. Diferente do assédio moral, no caso do estresse, apesar de também prejudicar a saúde, não há uma intencionalidade maldosa. Mas, para a autora, o assédio é quando há má intenção da ação, que pode ser consciente ou não, por exemplo, no caso de uma recusa de comunicação que gere humilhação, críticas maldosas e ações injuriosas.

Diferente do estresse, o ato que provoca o assédio moral “não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela ‘incomoda’” (HIRIGOYEN, 2015, p. 23). No entanto, é importante destacar que “todas as pesquisas confirmam que o assédio moral emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse”, conforme Hirigoyen (2015, p. 188), como evidenciado no ambiente laboral penitenciário.

O assédio moral não pode ser confundido com as decisões legítimas do órgão, previstas por normas, como transferência, mudança de função e horário, críticas construtivas e avaliações explicitadas (desde que não usadas como punição) (HIRIGOYEN (2015).

A legislação também deixa claro o que pode e o que não pode ser considerado prática de assédio moral. Em Minas Gerais, a Lei Complementar 116,

---

cartas; Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; Fazem estragos em seu automóvel; É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); Não levam em conta seus problemas de saúde" (HIRIGOYEN, 2015, p. 9).

de 11/1/2011, “dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual”, bem como o Decreto 46.060, de 5/10/2012, que regulamenta essa legislação, descrevem expressamente quais são as condutas consideradas assediadoras.

Para a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a violência moral

não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (TRT- 3ª Região; Número CSJT 01292-2003-057-03-00-3-MG; Relatora Desª. Alice Monteiro de Barros; Acórdão 11/8/2004).

#### *4.5.3 As causas, as consequências e as prevenções*

Há situações que favorecem o assédio. Entre elas, o fato de uma pessoa ser diferente em um ambiente de trabalho. Essas diferenças podem ser de fácil ou de difícil percepção. Nessa mesma linha, há também aqueles servidores que não aceitam a padronização. Nesse sentido, a autora cita como exemplo os trabalhadores mais honestos, éticos ou dinâmicos. Essas pessoas teriam dificuldade de comprometer sua personalidade para se igualar a um grupo (HIRIGOYEN, 2015).

Para Hirigoyen (2015, p. 39), o “assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo”. As organizações apresentam dificuldade de conviver com trabalhadores diferentes do padrão e as ações assediadoras buscam eliminar as pessoas que não estão em sintonia com o grupo. Outro caso é quando os indivíduos se destacam das demais, como aqueles excessivamente competentes ou que ocupam muito espaço, situação que pode ofuscar os colegas de trabalho ou até mesmo a chefia. Em caso de assédio moral, visa-se diminuir essas pessoas e livrar-se delas.

Verifica-se também o início de práticas de assédio quando servidores apontam os problemas de funcionamento de uma organização de trabalho e, por isso, começam a sofrer represálias, constituindo um tipo de agressão para silenciar quem não segue as regras do jogo (HIRIGOYEN, 2015).

Outro fator apontado como causa é o medo. A autora destaca que “o medo é um motor indispensável ao assédio moral pois, de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de ser atacado”. Existe o medo de não desempenhar as funções de forma adequada, medo de errar, medo de desagradar ao chefe e aos colegas, medo de que possa causar a demissão. O medo é, então, uma forma de uniformizar os comportamentos e influenciar para que os trabalhadores se enquadrem em um padrão de postura (HIRIGOYEN, 2015, p. 43).

Em que pesem as possíveis causas para o assédio, Hirigoyen (2015) destaca que a origem das situações de assédio dentro de uma organização é vista nas disfunções e desvios de pessoas, mas o contexto de trabalho daquele setor também apresenta responsabilidade.

Já quanto às consequências do assédio moral, Hirigoyen (2015) ressalta que a sua prática pode deixar sequelas na saúde das vítimas. Geralmente, os primeiros sintomas são parecidos com estresse e ansiedade. A diferença é que são somados de sentimento de impotência e humilhação. Nesse caso, quando há pedido de desculpas ou afastamento, a vítima se recupera de forma rápida. Quando há um prolongamento da prática do assédio, pode-se verificar, em alguns casos, a depressão e o estresse pós-traumático. Há casos que apresentam distúrbios psicossomáticos, como emagrecimento ou ganho de peso de forma rápida, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, aumento de pressão, indisposições, etc.

Considerando as consequências do assédio, o estresse pós-traumático é, na psicanálise, um trauma de um acontecimento por vezes repetido e que provoca na pessoa a incapacidade de reagir de maneira adequada, surtindo consequências sobre o psiquismo. Com a evolução das agressões, a vítima é tomada pelo medo e reage de forma agressiva ou defensiva, configurando a retroatividade da agressão Hirigoyen (2015).

Em relação aos períodos de licença por questões de saúde associadas ao assédio moral, Hirigoyen (2015) confirma, a partir de resultados analisados em seus estudos, que as consequências da prática dessas agressões afetam a saúde física e psíquica da vítima. Para tanto, a autora ainda explica que há fatores agravantes para

essa situação. As consequências na saúde da vítima serão piores se o assédio for praticado por um grupo de pessoas do que se for de uma única pessoa; se for praticado pelo superior hierárquico do que de um colega; se for praticado só contra aquela pessoa. Além disso, as consequências dependem da duração e da intensidade da prática, bem como da fragilidade da pessoa assediada.

Para a autora, o assédio produz a vergonha, principal questão para a dificuldade de as vítimas denunciarem; a humilhação; a perda do sentido das coisas; as modificações psíquicas; o assassinato psíquico quando uma pessoa se torna uma marionete e carrega em sua personalidade as palavras do agressor; a desconfiança generalizada e a rigidificação da personalidade; a defesa pela psicose:

Vemos que o assédio moral é um processo singular, no qual a pessoa se transforma naquilo de que é acusada. Dizem-lhe: 'Você é uma nulidade' e ela perde a capacidade e se sente uma nulidade. É vista como paranoica e, depois de algum tempo, levada a se sentir desconfiada, rígida e maníaca. É o resultado do poder das palavras, as quais, por imposição, transformam o outro (HIRIGOYEN, 2015, p. 182).

As piores consequências para a saúde mental do trabalhador ocorrem quando a pessoa que está sofrendo o ato percebe que este é realizado com o objetivo de lhe prejudicar. Nesse momento, a vítima se questiona sobre o que fez para estar passando por aquela situação. Para a autora, esse momento é entendido como um atentado à dignidade, ao amor-próprio, à autoestima e à confiança no trabalho e nos colegas. Diante disso, a vítima sente-se sozinha e não consegue expressar direito o que está sentindo, sendo, portanto, preciso ajudá-la a compartilhar esse sentimento. "É preciso ainda, para isso, reconhecer que esse sofrimento possa existir. Muitos casos acontecem diante de nossos olhos sem nos darmos conta" (HIRIGOYEN, 2015, p. 167).

Diante do exposto, verifica-se a necessidade de políticas públicas que invistam na prevenção ao assédio moral. Hirigoyen (2015) expõe algumas sugestões aos setores de Recursos Humanos quando uma pessoa apresenta manifestação de assédio moral. Os membros dessa diretoria precisam evitar tomar partido de um dos lados, agressor ou agredido e, posteriormente, é preciso identificar a situação,



entender o que de fato está acontecendo, considerando as causas e os efeitos, bem como os sentimentos e as fragilidades dos atores envolvidos na manifestação. É importante também encontrar uma solução para o problema e considerar a vulnerabilidade da vítima, bem como estabelecer responsabilidades para os protagonistas na manifestação e minimizar a possibilidade de diagnósticos equivocados e buscar o correto esclarecimento dos fatos.

Além disso, há indicadores de tensões que precisam ser identificados pelo setor de Recursos Humanos para intervir em situações de assédio:

- pode ser um absenteísmo específico: como foi notado no caso de Paulo, funcionário que trabalha no turno da noite e sistematicamente pede licença médica cada vez que tem de trabalhar junto com o mesmo colega. Perguntado mais especificamente sobre as razões das ausências, fica-se sabendo que esse colega trata muito mal todos os colegas e principalmente Paulo, menosprezado e humilhado com maior frequência. Os outros, maltratados em menor escala, têm medo e ficam quietos.
- pode ser também o inexplicado mau funcionamento de um setor, uma impressão de que o grupo inteiro vai mal sem ninguém explicar o motivo;
- pode ser um *turn-over* rápido dentro de um mesmo setor, com empregados adoecendo e multiplicando as licenças médicas ou muitas pessoas pedindo transferência ao mesmo tempo (HIRIGOYEN, 2015, pp. 298-299).

Para que uma organização, no caso um setor público, invista em prevenção a esse tipo de agressão, é imprescindível entender os significados psicológicos, institucionais e sociais do assédio.

Diante disso, é necessário aprender a identificar, no início, as situações de isolamento de um trabalhador; perceber sutis atitudes maldosas; restabelecer comunicações e motivar pessoas (HIRIGOYEN, 2015).

Investir em prevenção demanda que os regulamentos internos das instituições ressaltem que atitudes que se configuram como assédio moral serão punidas, bem como a prevenção a esse tipo de agressão será de responsabilidade de todos. A autora sugere o treinamento de multiplicadores, em prevenção de assédio moral, dentro das instituições. É sugerida também a criação de um observatório para análise desse problema, mas ressalta que “é necessário que a

estrutura seja suficientemente sólida para suportar as reações e enfrentar os conflitos que não deixarão de ocorrer” (HIRIGOYEN, 2015, p. 324).

Nos planos de prevenção ao assédio, também devem constar as cartilhas sobre os direitos dos trabalhadores. Devem-se realizar treinamentos mais frequentes com os integrantes dos setores de Recursos Humanos para estarem preparados para escutar, entender e gerir questões do assédio moral tanto na prevenção quanto na identificação ou na resolução dos conflitos. O treinamento teórico se faz importante, mas é necessário realizar simulações com exemplos de situações para serem resolvidas (HIRIGOYEN, 2015).

Nesse sentido, a autora sugere a criação de uma agenda social para discutir periodicamente o assédio moral, oferecendo definições, a quem pedir ajuda e quais procedimentos (passo a passo) devem ser seguidos para identificar e manifestar formalmente sobre a situação (HIRIGOYEN, 2015).

Para as pessoas que são assediadas, é sugerido que elas reúnam provas e, caso não seja possível, é importante se atentar para as violações dos direitos dos trabalhadores dentro daquele setor da organização. É sugerido também escrever em um caderno de notas, com páginas numeradas, registrando cada momento de assédio, inclusive as palavras usadas e as ações sofridas, bem como anotar os nomes das testemunhas em cada momento. Esse caderno pode ajudar na formação de indícios em caso de abertura processo administrativo (HIRIGOYEN, 2015).

Para a autora, a prática da mediação deve ser considerada, desde que a vítima seja respeitada. Na mediação, é dada a oportunidade de o agressor explicar suas ações e pedir desculpas à vítima, bem como também é a possibilidade de agressor e vítima externarem seus sentimentos e entenderem as situações antes não entendidas. É o momento em que a vítima pode entender os motivos das críticas que sofreu. Além disso, elas necessitam ser escutadas e reconhecidas para entenderem o que está acontecendo. Ambos os lados precisam estar dispostos a aceitar o compromisso do acordo. Mesmo em casos de não acordo, a mediação é considerada válida pela tentativa de diálogo entre os protagonistas da situação (HIRIGOYEN, 2015).

Por fim, é preciso que a gestão da instituição entenda que encerrar um processo não significa que os problemas estejam resolvidos (HIRIGOYEN, 2015).

#### **4.5.3.1 Contratados x Efetivos**

A situação funcional de servidores efetivos e contratados também é ponto central da discussão proposta do assédio moral no âmbito do Sistema Penitenciário, a merecer, portanto, registro e análise detida, em razão do impacto dessa questão no seio da organização penitenciária de Minas Gerais.

A competição velada entre as duas categorias reforçou, ao longo dos anos, um sentimento de desconfiança, animosidade e, por vezes, hostilidade, uma vez que, na visão dos contratados, a chegada dos efetivos (concurados) representaria uma ameaça concreta ao seu posto de emprego, e sendo que, do ponto de vista dos agentes efetivos, os agentes contratados representariam aqueles que, de alguma forma, estariam criando obstáculos na progressão da carreira dos efetivos, impedindo-os de assumir postos de supervisão e coordenação no interior da organização.

Assim, os servidores contratados, frente a uma situação de vínculo precário de trabalho e enfrentando, no cotidiano laboral das unidades prisionais, a deterioração do clima do ambiente organizacional, acabam se sujeitando às mais diversas situações de violência moral, sendo obrigados, ainda, ao convívio constante com a ameaça da rescisão contratual ou da não renovação do seu contrato de trabalho por parte da chefia ou superior.

Acrescente-se a tudo isso a dramática situação dos servidores penitenciários que mantém o seu vínculo empregatício com o Sistema Penitenciário por dez, quinze ou vinte anos, mediante a adesão de um precário contrato de trabalho, que, ao longo dos anos, fora sendo renovado, em explícita contrariedade aos princípios da necessidade e urgência.

Conforme Barreto (2013, p. 16), “é neste contexto de pressões, vínculos precários e insegurança” que a violência moral no trabalho encontra terreno fértil, funcionando como elemento de “sujeição, submissão e modelador do coletivo”.

## 4.6 Sistema Prisional de Minas Gerais

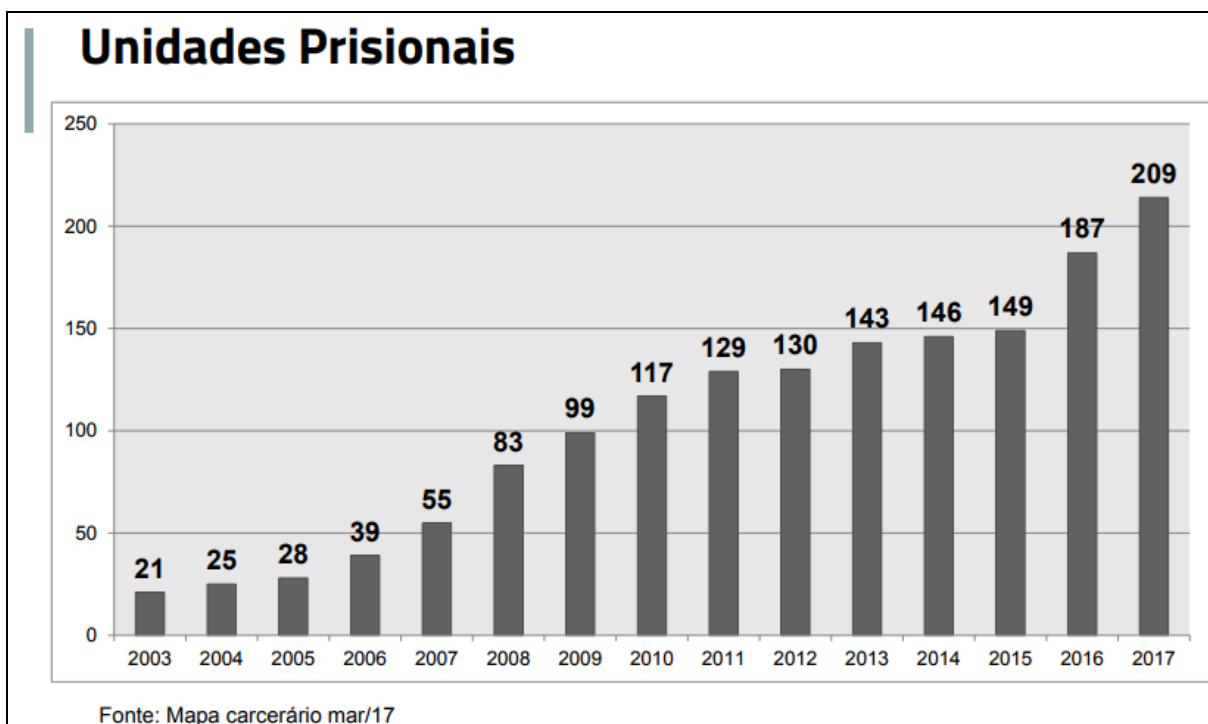
### 4.6.1 Breve histórico

Embora a temática do assédio moral no local de trabalho seja um tópico de investigação relativamente recente, tem despertado interesse cada vez maior junto à comunidade acadêmica. Nesse sentido, este projeto tem como objetivo contribuir para o acúmulo da investigação existente sobre assédio moral no local de trabalho, através da compreensão desse fenômeno no âmbito do Sistema Penitenciário do Estado de Minas Gerais.

Assim, importante dimensão para se compreender a temática proposta é, sem dúvida, entender o histórico da institucionalização da Política Prisional no Estado de Minas Gerais. De acordo com Paixão (1991), citado por Ribeiro e Batitucci (2004), no início do século passado não havia um Sistema Penitenciário propriamente dito. O que existia eram presos custodiados nas cadeias públicas dos municípios, as quais eram geridas pela Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG).

É preciso ressaltar que a política de aprisionamento foi intensificada entre os anos de 2003 e 2010 e ocorreu paralelamente a partir da transferência progressiva da gestão das cadeias públicas e presídios da PCMG para a então nova Subsecretaria de Administração Penitenciária (RIBEIRO; BATITUCCI, 2004) que, posteriormente, em 2016, viria alcançar o patamar de Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP), a partir da edição do Decreto Nº 47.087, de 23 de novembro de 2016.

O Estado passou a investir pesadamente na abertura de vagas, assunções de unidades e em reformas de unidades prisionais já existentes, multiplicando o número de vagas disponíveis no período entre 2003 e 2017, acreditando, verdadeiramente, no encarceramento em massa como forma de se diminuir a criminalidade crescente, que havia alcançado seu pico no ano de 2004. Atualmente, a SEAP já conta com 209 unidades prisionais, conforme a Figura 2:

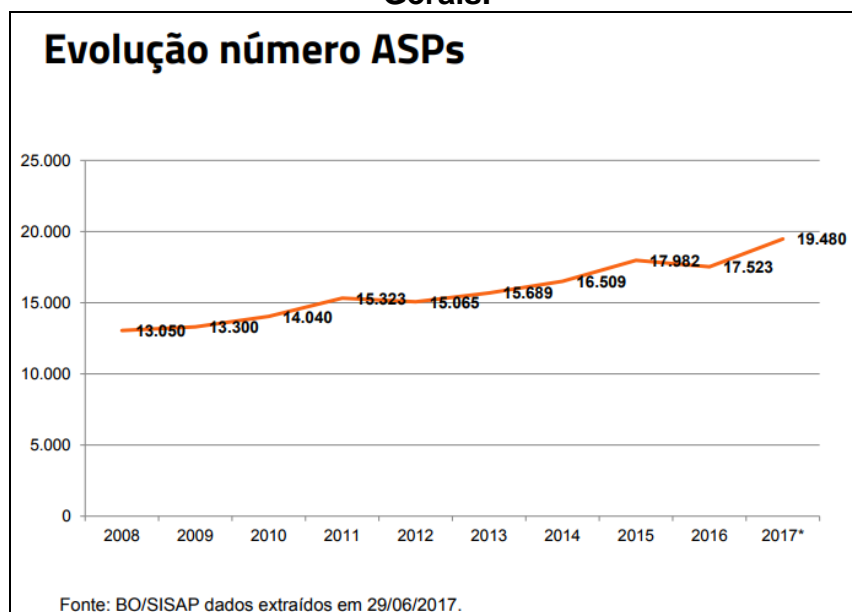
**Figura 2 – Evolução do número de Unidades Prisionais em Minas Gerais.**

Fonte: SEAP/MG.

Críticas à parte ao modelo implementado, é preciso reconhecer que a política prisional foi uma das áreas de maior destaque no período compreendido entre 2003 a 2017. Em quatorze anos, foi possível sair de uma situação crítica, de 21 unidades prisionais em 2003, para 209, em 2017.

Diante disso, foram necessárias a realização de concursos públicos e a contratação de agentes penitenciários. Assim, houve um aumento significativo também do número de agentes (OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015), conforme a Figura 3:

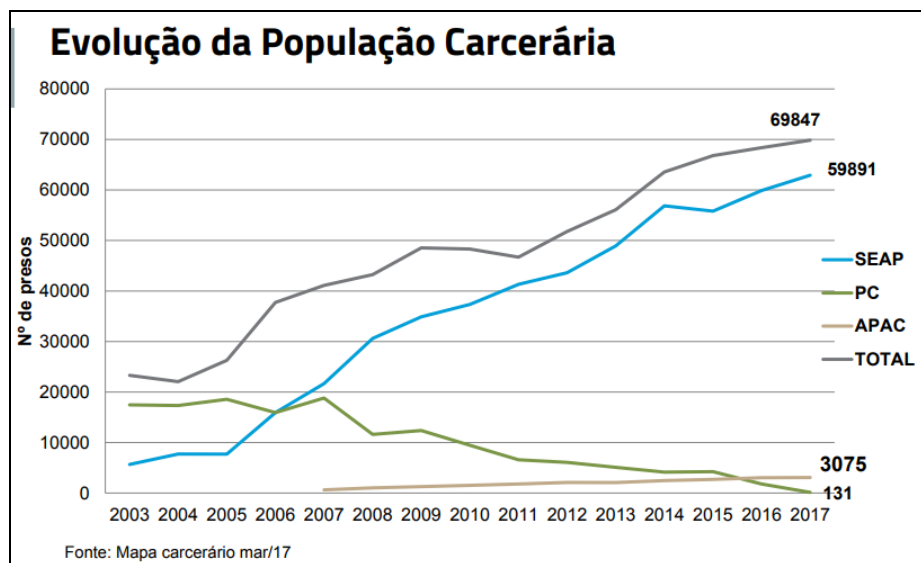
**Figura 3 – Evolução do número de agentes de Segurança Pública em Minas Gerais.**



Fonte: SEAP/MG.

Esse expressivo investimento consolidou o sistema prisional de Minas Gerais como o segundo maior do país, atualmente com quase 70 mil presos, como pode ser verificado na Figura 4:

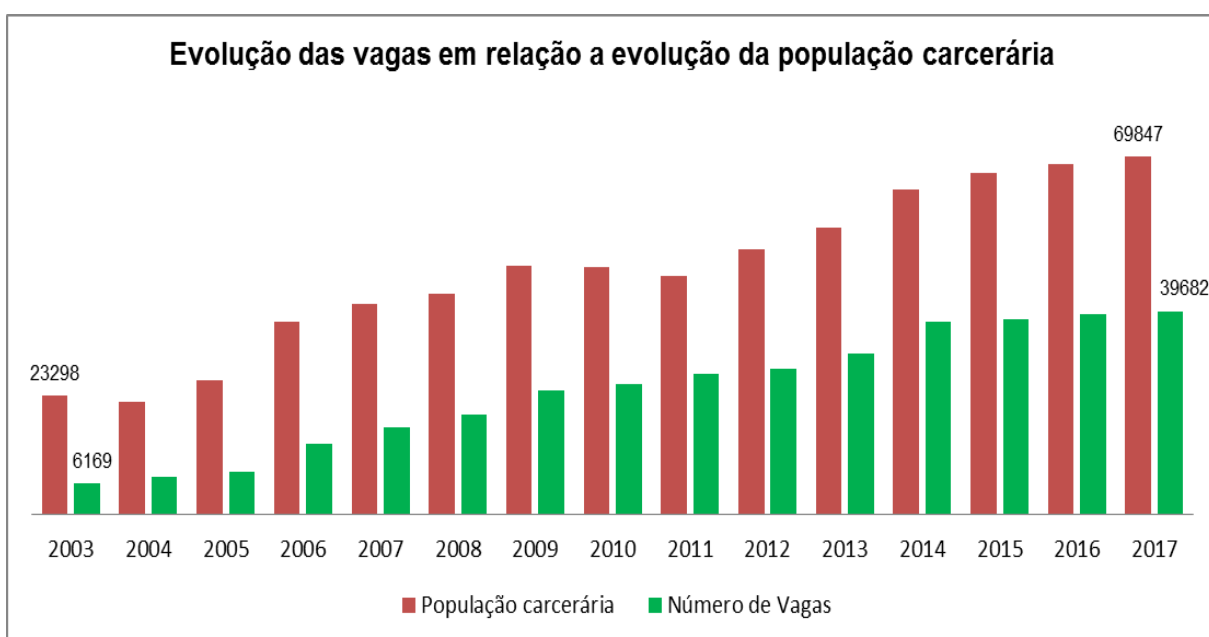
**Figura 4 – Evolução da população carcerária de Minas Gerais de 2003 a 2017.**



Fonte: SEAP/MG.

Mesmo com a criação de vagas por meio da abertura de novas unidades, ampliação das Associações de Proteção ao Condenado (APACs) e construção de unidades com regime de Parceria Público-Privada (PPP), o sistema prisional mineiro, historicamente, apresenta problemas de superlotação (CRUZ et al., 2010), como ilustrado na Figura 5 a seguir, demonstrando a discrepância do número de presos em relação ao número de vagas no sistema prisional:

**Figura 5 – Evolução de vagas em relação a evolução da população carcerária de Minas Gerais de 2003 a 2017.**



Fonte: Dados SEAP/MG – Elaboração própria.

#### 4.6.2 Agentes penitenciários

Em relação aos agentes penitenciários, que têm a função de zelar pela disciplina e segurança nas unidades prisionais, em estudo feito por Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) com agentes prisionais de Minas Gerais, verificou-se que, nas unidades, os agentes, de forma geral, realizam inspeção de celas, vigilância dos presos e controle de tudo o que entra e sai da unidade.

Enganam-se aqueles que pensam que o ambiente criminógeno da prisão alcança apenas os que ali estão privados de liberdade. Drauzio Varella (2012), em passagem lapidar no livro *Carcereiros*, afirma que

Uma cadeia obedece a leis e códigos de conduta próprios, e um ténue equilíbrio de forças mantém a ordem entre os dois lados das grades. De um lado, os presos, frequentemente apinhados em condições subumanas, esquecidos pelo poder público. De outro, os agentes responsáveis por vigiá-los (VARELLA, 2012, Orelha do livro).

Castro analisa que, no ambiente prisional, não é possível o desenvolvimento de práticas solidárias. Isso porque tal atitude poderia contribuir para o surgimento de um movimento de união, também, entre os presos, situação capaz de comprometer a segurança e o controle interno da prisão. Nesse sentido, “a socialização na delinquência atende muito mais aos seus objetivos do que socializar para o convívio social. Assim, posterga o recuperar e limita-se a vigiar e punir” (CASTRO, 1991, p. 64).

Monteiro (2013) cita dois autores que contribuem para o entendimento das condições adversas do ambiente de trabalho penitenciário. O primeiro é Crawley (2004), que desenvolveu um trabalho à luz da teoria da dramaturgia nas relações sociais de Goffman e o trabalho emocional de Hochschild e concluiu que as prisões são ambientes emocionais, sendo a emoção um importante componente da dinâmica por influenciar e ser influenciada pelos comportamentos das pessoas que convivem nesse lugar. O segundo autor que merece destaque, também citado por Monteiro (2013), é Kauffman (1988), que afirma que a rigidez e a indiferença de alguns trabalhadores do Sistema Prisional são condutas advindas da experiência da profissão.

Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) citam dados do Mapa do Encarceramento, que aponta que, em 2014, em Minas Gerais, a média era de três presos por agente prisional. Considerando que existem escalas de trabalho diferentes para os agentes, os autores calcularam ser quinze presos para cada agente por período de serviço, o que, de acordo com os autores, já se constitui em fator de risco. Sobre o tipo de formação, os pesquisadores concluíram que os agentes contratados recebem menos



treinamento (quinze dias) do que os efetivos (de um a três meses), situação que pode influenciar no desempenho das funções. Além disso, o conteúdo, no geral, não foi considerado, pela maioria, suficiente para o desempenho das funções.

Por fim, quando perguntados sobre as condições de trabalho nas unidades prisionais, a maioria dos entrevistados (61,4%) acredita que corre muito risco, e os setores apresentados como mais temidos foram o Grupo de Intervenção Rápida (GIR), o canil e a escolta, todos relacionados com a segurança do preso. Além disso, 60% dos entrevistados indicaram preocupações com agressões físicas, estresse e ansiedade, bem como violência com arma de fogo e violência psicológica (OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015).

## 5 METODOLOGIA

Como parte fundamental da pesquisa, assim afirmado por Selltiz et al., (1965), citado por Oliveira (2011, p. 8), “a metodologia visa responder ao problema formulado e atingir os objetivos do estudo de forma eficaz, com o mínimo possível de interferência da subjetividade do pesquisador”. Esta pesquisa se trata de um estudo de natureza qualitativa e descritiva que se utilizou da pesquisa documental como método de coleta de dados.

Os dados qualitativos foram tratados por meio da análise de conteúdo. Para Oliveira (2011, p. 46), “a análise de conteúdo trata de trazer à tona o que está em segundo plano na mensagem que se estuda, buscando outros significados intrínsecos na mensagem”.

Para o desenvolvimento do estudo, foram analisados todos os 68 (sessenta e oito) formulários de denúncia de assédio moral, formalmente protocolizados, de janeiro de 2015 a dezembro de 2016, na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais.

O procedimento de classificação dos dados, em especial, subdividiu-se em três etapas de execução: 1) leitura horizontal dos textos; 2) leitura transversal; e 3) ordenamento dos dados. A primeira etapa consistiu na leitura exaustiva dos textos, transcrições e anotação das ideias principais e impressões iniciais. Na etapa seguinte, leitura transversal, o trabalho se direcionou para a apreensão de cada formulário, e destes na totalidade, tendo em vista a compreensão das violências narradas. Na execução da etapa de ordenamento dos dados, visando uma maior aproximação com os sentidos das narrativas elencadas nos formulários de denúncias de assédio moral, os conteúdos foram recortados em temas, ou seja, em fragmentos que pudessem traduzir conceitos e unidades de análise e, posteriormente, foram organizados de acordo com a proposta analítica.

Assim, os conteúdos foram elencados a partir das 4 (quatro) categorias de atitudes agressivas propostas por Hirigoyen (2015, 107-109), assim descritas como: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra a dignidade; e 4) violência verbal, física ou sexual.

As narrativas também foram analisadas com o amparo da Lei Complementar nº 116, de 12 de janeiro de 2011, que dispõe sobre as formas de prevenção e de punição desse tipo de comportamento no âmbito da administração pública do Estado de Minas Gerais e dos Decretos de nº 46.060, de 5 de outubro de 2012, posteriormente alterado pelo Decreto nº 46.564, de 24 de julho de 2014, que regulamentam a referida Lei Complementar.

Desse modo, os formulários de assédio moral foram classificados também a partir do conceito e das modalidades expressamente elencadas em seu art. 3º, e § 1º, considerando o assédio moral na administração pública do Estado de Minas Gerais

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 (MINAS GERAIS, 2011).

Diante do exposto, buscou-se a efetiva ordenação e classificação dos dados, objetivando correlacionar o empírico com o teórico e salientar as confluências das vivências com os pressupostos teóricos e com as legislações vigentes no Estado de Minas Gerais.

Esta pesquisa conta, ainda, com o aporte teórico da “psicodinâmica do trabalho”, que permite uma compreensão mais ampla das dimensões do prazer e do sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2008) e evidencia o fenômeno do assédio moral nas organizações para além do debate reducionista do assediador como carrasco e do assediado como injustiçado (HIRIGOYEN, 2015).

Cabe registrar que o presente estudo apresenta um recorte metodológico ligado ao modo de seleção dos dados, contemplando, em sua análise, somente a leitura dos formulários de assédio moral sob a perspectiva do assediado, uma vez que o objeto de pesquisa pretendido se limitou à forma como se caracterizam as supostas práticas de assédio moral no âmbito do sistema prisional de Minas Gerais sob o ponto de vista da vítima.

## 6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, W. N. V. **Assédio Moral**: Estudo de sua possível ocorrência e formas de manifestações. Belo Horizonte: Instituto de Educação de Segurança Pública, 2002.

ANDREAZZA, J. P. “O trabalho contemporâneo e os efeitos da flexibilização no trabalho do setor administrativo”. Dissertação apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ Fapesp, 2013.

BELLINI, R; WERNWR, M. **Significados do trabalho para os trabalhadores de saúde de uma estratégia de saúde da família de um município do interior do Rio Grande do Sul**. UNIVATES. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0380.pdf>. Acesso em: 19/mai./2017.

BONZATTO, E. A. **Tripalium**: o trabalho como condição, como crime e como punição. Revista Eletrônica. 3ª Edição. Março/2011. Unisepe. Disponível em: <http://www.unifia.edu.br/projetorevista/edicoesanteriores/Marco11/artigos/direitoemfoco.html>. Acesso em: 18/mar./2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: de 5 de outubro de 1988: Versão atualizada disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/acervo/constituicao-federal>. Acesso em: 30/mar./2017

CANIATO A. M. P; LIMA E. C. “Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. [periódicos na internet]. 2008 dez. 177-192. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25779/27512>. Acesso em: 1º/set./2016.

CASTRO, M. M. R de. “Ciranda do medo: Controle e dominação no cotidiano da prisão”. **Revista USP**. São Paulo: 9/57-64, 1991.

CORREIA, A. P. “Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária”. Monografia apresentada ao Curso de Especialização Gestão Penitenciária: Problemas e Desafios, Departamento Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006.

COSTA, T. E. N.; SOARES, A. C. C.; FREITAS, A. R. “As possibilidades de ocorrência do assédio moral e do assédio sexual na instituição carcerária: reflexões teóricas à luz das características da Instituição Total de Erving Goffman”. **Caderno de Administração**. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Sociais Aplicadas, volume, edição, página, 2011.

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: 12/dez./2016.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. (Trad. Luiz Alberto Monjardim) Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.

DEJOURS, C. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Trad. Franck Soudant. Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (orgs.), 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. “Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura”. **Revista Temas em Psicologia**. [on-line]. 2015, vol. 23, nº. 4, pp. 803-814. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>>. Acesso em: 13/abr./2017.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. 7ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2003.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. Trad. Maria Helena Kuhner. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LOURENÇO, C. L. **Batendo a tranca**: impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Departamento de Sociologia da UFBA, 2010.

LUZ, R. S.; BAVARESCO, A. “Trabalho alienado em Marx e novas configurações do trabalho”. **Revista de Filosofia**. Natal, v. 17, nº 27, jan./jun. 2010, pp. 137-165.  
Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/796/734>. Acesso em: 27/abr./2017.

MENDES, A. M. “Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho”. In: MENDES, A. M., **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas (pp. 23-48). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, A. R. C. **Psicodinâmica do trabalho**: saúde mental e trabalho. Leituras. Maria da Graça. Jacques Wanderley Codo (orgs.). Petrópolis: W Editora Vozes, 2002. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/psicodinamica-merlo.pdf>. Acesso em: 3/mai./2017.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&comp=&ano=2011>. Acesso em: 4/jul./2016.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012. 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. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2014. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46060&comp=&ano=2012&aba=js\\_textoAtualizado#texto](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46060&comp=&ano=2012&aba=js_textoAtualizado#texto). Acesso em: 4/jul./2016.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.564, de 24 de julho de 2014. Altera o Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012, que 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. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2014. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46564&comp=&ano=2014&aba=js\\_textoOriginal#texto](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46564&comp=&ano=2014&aba=js_textoOriginal#texto). Acesso em: 04/jul./2016

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. “As mulheres nas instituições policiais”. Apresentação de pesquisa. Levantamento junto a profissionais de segurança pública registrados na Rede de Ensino à Distância da SENASP/MJ. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/as-mulheres-nas-instituicoes-policiais/> Acesso em: 9/ago./2016

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Texto-Base da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública – Brasília, 2009.

MONTEIRO, L. C. “A permeabilidade das grades na busca cotidiana pela ordem: um estudo sobre agentes penitenciários em Salvador - BA”. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Humanas da Bahia, Universidade Federal da Bahia, 2013.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

OLIVEIRA, A. J. "Passeio pelo mundo do trabalho". **Revista Terapia Ocupacional**. Universidade de São Paulo, v. 14, n. 1, p. 27-33, jan./abr., 2003.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

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\\_e\\_m\\_Minas\\_Gerais\\_Quem\\_sao\\_e\\_como\\_percebem\\_a\\_sua\\_atividade](https://www.researchgate.net/publication/289707562_Os_agentes_penitenciarios_e_m_Minas_Gerais_Quem_sao_e_como_percebem_a_sua_atividade). Acesso em: 4/mai/2017.

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: 4/out./2016.

SÁ, A. "Algumas questões polêmicas relativas à psicologia da violência". **Revista Psicologia**: Teoria e Prática. 1(2): 53-63, 1999.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008.

TRT – 3ª Região; Número CSJT 01292-2003-057-03-00-3-MG; Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros; Acórdão 11/8/2004. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=6585270](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6585270)> Acesso em: 10/fev./2017

VARELLA, D. **Carcereiros**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

## 7 ARTIGO DE RESULTADOS

### O ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO DE MINAS GERAIS

Rodrigo Xavier da Silva<sup>5</sup>

Andréa Maria Silveira<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Universidade Federal de Minas Gerais.

<sup>6</sup> Departamento de Medicina Preventiva e Social da Universidade Federal de Minas Gerais.



## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo ampliar a discussão e a visibilidade sobre o fenômeno do assédio moral entre trabalhadores do Sistema Penitenciário de Minas Gerais e identificar e compreender como se caracterizam essas práticas assediadoras a partir da análise de conteúdo de denúncias formalmente registradas na Diretoria de Recursos Humanos, da Secretaria de Estado de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais, nos anos de 2015 e 2016. Trata-se de um estudo qualitativo com enfoque delineado a partir de aproximações aos pressupostos teóricos de Marie-France Hirigoyen e da psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours. Os procedimentos metodológicos adotados foram a pesquisa bibliográfica e documental. A análise de dados baseou-se na análise de conteúdo de Bardin (1977). Este trabalho se propôs, também, a evidenciar as circunstâncias e os sentimentos que favorecem a prática do assédio moral. Em sua conclusão, registra que o assédio moral se manifesta, em geral, por meio da desqualificação reiterada, em situações de hierarquia verticalizada, mediante a deterioração proposital das condições de trabalho. Registra, ainda, as fragilidades encontradas na legislação estadual, que não abarca todas as situações fáticas caracterizadoras da violência moral no serviço público. O estudo também aponta sugestões para o aprimoramento de uma política de prevenção e responsabilização da prática do assédio moral no âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais.

**Palavras-chave:** Sistema Penitenciário. Servidores públicos. Assédio moral.

---

## ABSTRACT

The present study aimed to identify and understand how moral harassment practices are characterized by Prison System of the State of Minas Gerais, based on the analysis of the content of complaints formally registered in the Human Resources Department of the State Secretariat of Administration Prison in the years 2015-2016. This is a qualitative study, with a focus based on the theoretical assumptions of Marie-France Hirigoyen and psychodynamics, by Christophe Dejours. The methodological procedures adopted were bibliographic and documentary research. Data analysis was based on content analysis. This work has also proposed to highlight the circumstances and feelings that favor the practice of bullying. In his conclusion, he records that bullying manifests itself, in general, through repeated disqualification, in situations of vertical hierarchy, through the deliberate deterioration of working conditions. It also shows the weaknesses found in state legislation, which does not cover all factual situations that characterize moral violence in the public service, and also suggests suggestions for the improvement of a policy to prevent the practice of bullying in the prison system of Minas Gerais.

**Keywords:** Penitentiary System. Public officials. Moral harassment.

## Introdução

Dos complexos e variados desafios enfrentados pelo Sistema Penitenciário em seu cotidiano, a prioridade de atenção ao capital humano, em especial quanto às condições de saúde física e mental de seus trabalhadores, revelou-se, ao longo dos anos, um tema pouco debatido e relegado a segundo plano frente às tantas prioridades que envolvem o sistema carcerário.

Em 2009, com a realização da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública, a discussão sobre o Sistema Penitenciário, para além dos problemas da superlotação das unidades prisionais e das graves violações de direitos e garantias fundamentais das pessoas privadas de liberdade, abriu debate para o necessário reconhecimento sobre as precárias condições de trabalho desses servidores e do adoecimento advindo desse ambiente laboral.

É nesse cotidiano das prisões – organizadas para isolar indivíduos potencialmente perigosos e proteger a sociedade (GOFFMAN, 2003) –, amplamente conhecido e divulgado por suas mazelas e recorrentemente tensionado por motins, rebeliões, fugas e chacinas brutais entre facções rivais, que se desenvolve o trabalho dos servidores do Sistema Penitenciário.

A violência no ambiente de trabalho como desdobramento da violência como fenômeno social complexo, a perpassar as diversas situações e dinâmicas de convívio em sociedade, é capaz de impactar, com ainda mais ênfase, a qualidade de vida e o ambiente de trabalho do servidor penitenciário (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Necessário, assim, que o fenômeno psicossocial do assédio moral (CANIATO; LIMA, 2008), violência psíquica infligida no ambiente de trabalho, capaz de levar ao sofrimento e ao adoecimento mental, seja adequadamente compreendido e identificado no ambiente organizacional prisional.

Para esse trabalho, em um primeiro momento, foi necessário entender o conceito de assédio moral para posterior análise das denúncias dessa agressão no âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais. Este estudo, portanto, utilizou-se do conceito de assédio moral proposto por Hirigoyen:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2015, p. 17).

Corroborando o conceito utilizado neste estudo, Freitas, Heloani e Barreto (2008) asseveram que o assédio moral é a exposição do trabalhador a humilhações e constrangimentos, por meio de ações insistentes e não éticas, com vistas a desqualificar e desestabilizar emocionalmente uma pessoa, podendo comprometer suas condições de trabalho.

Para uma necessária compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, objeto deste estudo, é necessário contextualizar, ainda, o 'trabalho' e o seu significado (BARRETO, 2013, p. 14) a partir de três dimensões: i) sua concepção etimológica, originada do latim *tripaliare* (tortura), ii) sua compreensão filosófica, associada à atividade de transformação por meio da qual o homem se desenvolve e se humaniza, e iii) seu significado histórico, que, para Marx, é concebido como processo, sendo o esforço humano voltado para a realização de bens de uso e à satisfação das necessidades humanas.

É compreendendo a centralidade do trabalho na vida do homem (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008) e a dinâmica histórica da violência no ambiente laboral, bem como percebendo o assédio moral como uma violência psicossocial, que será identificada sua recorrência, em maior medida, em instituições verticalizadas e pautadas por diretrizes padronizadas de atuação, com jornadas laborais estressantes e atribuições de tarefas monótonas e pouco elaboradas (CANIATO; LIMA, 2008).

Nesse contexto, característico das instituições penitenciárias, onde reinam a tensão e o medo, onde a desconfiança é o balizador das relações entre servidores e presidiários, verifica-se que a instituição prisional desempenha, como em outras organizações, papel preponderante para o sentimento de desprazer, sofrimento e, por consequência, adoecimento, como nos adverte Dejourns (2008) em seus estudos sobre a psicodinâmica do trabalho.

Embora reconhecendo o relevante papel da organização para o surgimento e a disseminação de práticas assediadoras, é também evidente que o fenômeno do assédio moral “está atrelado à natureza humana e que sempre existiu nos locais de trabalho, sendo correto afirmar que ele parece estar recrudescendo. Mas quais seriam as razões?” (HIRIGOYEN, 2015, p. 187).

A contribuição deste estudo, portanto, é ampliar a discussão sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente carcerário a partir das definições e caracterizações encontradas no âmbito do Sistema Penitenciário de Minas Gerais, cotejando esses achados por meio das aproximações aos pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho, que permite uma compreensão mais ampla das dimensões do prazer e do sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2008) e evidencia o fenômeno do assédio moral nas organizações laborais para além do debate reducionista do assediador como carrasco e do assediado como injustiçado (HIRIGOYEN, 2015).

## Metodologia

Trata-se de um estudo qualitativo e descritivo que se utilizou da pesquisa documental como método de coleta de dados. Os dados qualitativos foram tratados por meio da análise de conteúdo. Para Oliveira (2011, p. 46), “a análise de conteúdo trata de trazer à tona o que está em segundo plano na mensagem que se estuda, buscando outros significados intrínsecos na mensagem”.

Para o desenvolvimento do estudo, foram analisados todos os 68 (sessenta e oito) formulários de denúncia de assédio moral, formalmente protocolizados pelos trabalhadores entre janeiro de 2015 e dezembro de 2016 na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais (SEAP).

No âmbito do Estado de Minas Gerais, foi definido na Lei Complementar nº 116, de 11/01/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual, que “a prática do assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar”. Nesse sentido, o Decreto nº 46.060, de 5/10/2012, que regulamenta a referida Lei Complementar, definiu como canais de formalização da manifestação de assédio moral a Unidade Setorial de Recursos Humanos do órgão de lotação do agente público ou a Ouvidora-Geral do Estado de Minas Gerais (OGE), que repassa a denúncia à Unidade de Recursos Humanos.

Registra-se que, quanto à forma da denúncia, a legislação vigente estabeleceu que a manifestação será registrada pessoalmente ou mediante preenchimento e envio de formulário próprio, devidamente assinado pelo manifestante.

No âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais, cabe à Diretoria de Atenção ao Servidor, da Unidade Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Administração Prisional, conforme Decreto nº 47.087, de 23/11/2016, em seu art. 63, as competências de “acolher, acompanhar e orientar os servidores e contratados da SEAP acometidos por problemas psicossociais e de saúde” (inciso III) e “acolher, orientar, acompanhar e notificar os servidores e contratados da SEAP no que tange

às demandas de assédio moral, conforme disposto na legislação vigente” (inciso XII).

O processo metodológico comportou a classificação dos dados mediante a subdivisão em três etapas de execução: 1) leitura horizontal dos textos, 2) leitura transversal dos textos e 3) ordenamento dos dados. A primeira etapa consistiu na leitura exaustiva dos textos e em transcrições e anotação das ideias principais e impressões iniciais. Na etapa seguinte, leitura transversal, o trabalho se direcionou para a apreensão de cada formulário, e destes na totalidade, tendo em vista a captura das violências. Na etapa de ordenamento dos dados, visando uma maior aproximação com os sentidos das narrativas elencadas nos formulários de denúncias de assédio moral, os conteúdos foram recortados em temas, ou seja, em fragmentos que pudessem traduzir conceitos e unidades de análise, e, posteriormente, foram organizados de acordo com a proposta analítica.

Assim, os conteúdos das manifestações de assédio moral foram elencados a partir das quatro categorias de atitudes agressivas, propostas por Hirigoyen (2015, pp. 107-109), assim descritas como: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra a dignidade e 4) violência verbal, física ou sexual.

As narrativas também foram analisadas com o amparo da Lei Complementar nº 116, de 12 de janeiro de 2011, que dispõe sobre as formas de prevenção e de punição desse tipo de comportamento no âmbito da administração pública do Estado de Minas Gerais e dos Decretos de nº 46.060, de 5/10/2012, posteriormente alterado pelo Decreto nº 46.564, de 24/7/2014, que regulamentam a referida Lei Complementar.

Desse modo, os formulários de assédio moral foram classificados também a partir do conceito e das modalidades expressamente elencadas no art. 3º e parágrafo 1º da referida Lei Complementar, considerando-se o assédio moral na administração pública do Estado de Minas Gerais

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 (MINAS GERAIS, 2011).

Diante do exposto, buscou-se a efetiva ordenação e classificação dos dados, objetivando correlacionar o empírico com o teórico e salientar as confluências das vivências com os pressupostos teóricos e com a legislação de enfrentamento ao assédio moral vigente no Estado de Minas Gerais.

Cabe registrar que o presente estudo apresentou um recorte metodológico ligado ao modo de seleção dos dados, contemplando, em sua análise, somente a leitura dos formulários de assédio moral sob a perspectiva do assediado, uma vez que o objeto de pesquisa pretendido se limitou à forma como se caracterizam as supostas práticas de assédio moral no âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais sob o ponto de vista da vítima.

O projeto foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa, Projeto CAAE, 0323.0.203.000-11, da Universidade Federal de Minas Gerais, e a utilização de dados foi devidamente aprovada pela Secretaria de Estado de Administração Prisional.

## **Resultados e discussões**

### ***Breve histórico do Sistema Prisional de Minas Gerais***

Considerando-se que o tema deste estudo é a questão do assédio moral no âmbito do Sistema Prisional de Minas Gerais, tem-se a necessidade de uma breve caracterização do ambiente laboral carcerário e seu crescimento nos últimos anos.

A política de aprisionamento foi intensificada entre os anos de 2003 e 2010, paralelamente à progressiva transferência da gestão das cadeias públicas e presídios da Polícia Civil de Minas Gerais para a então nova Subsecretaria de Administração Penitenciária (SUAPI) (RIBEIRO; BATITUCCI, 2004), que posteriormente, em 2016, alcançou o patamar de Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) a partir da Lei 22.257, de 2016.



O Estado investiu pesadamente na abertura de vagas, assunções e reformas de unidades prisionais, acreditando, verdadeiramente, no encarceramento em massa como forma de se diminuir a criminalidade crescente, que alcançaria seu pico no ano de 2004.

Diante disso, foram necessárias a realização de concursos públicos e a contratação de agentes penitenciários, o que aumentou significativamente o número desses profissionais: de 650 em 2003 para mais de 14 mil em 2014 (OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015).

Críticas à parte ao modelo implementado, é preciso reconhecer que a política prisional foi uma das áreas de maior destaque no período compreendido entre 2003 e 2017. Em quatorze anos, foi possível sair de um cenário de 21 unidades prisionais em 2003 para 209 em 2017, administrando, atualmente, a SEAP, 69 mil presos e 19 mil agentes prisionais, conforme dados da Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais.

Mesmo com a implantação de vagas por meio da criação de novas unidades, ampliação de Associações de Proteção ao Condenado (APACs) e construção de unidades com regime de Parceria Público-Privada (PPP), o sistema prisional mineiro, historicamente, apresenta problemas de superlotação (CRUZ; BATITUCCI; LEMOS; SOUZA; SILVA; SOUSA, 2010) e, atualmente, conta com cerca de 40 mil vagas para um total de quase 70 mil presos.

O crescimento acelerado e por vezes desordenado do Sistema Penitenciário de Minas Gerais, realizado a partir de assunções de carceragens com infraestrutura inadequada, recrutamento de servidores com vínculos precários de trabalho, ambientes laborais insalubres, deficiência de uma política de formação e capacitação do capital humano – aliada ao recorrente déficit de servidores, à superlotação da população carcerária e à tensão própria do ambiente da prisão –, fez e ainda faz das unidades prisionais um cenário propício ao adoecimento físico e ao sofrimento psíquico.

### ***O assédio moral no Sistema Prisional de Minas Gerais***

Apesar dos apontamentos sobre as possíveis causas para o assédio, Hirigoyen (2015) destaca que a origem das situações de violência moral dentro de uma organização é vista nas disfunções e desvios de pessoas, mas o contexto de trabalho daquele setor também apresenta sua parcela de responsabilidade.

O estudo dos formulários de manifestação de denúncia de assédio moral no Sistema Prisional contribuiu para entender as condições de trabalho dos profissionais que atuam nas unidades. Para Monteiro (2013, p. 164), os agentes “são parte da prisão, mas não cometeram crime”. Esses servidores convivem diretamente com homicidas, sequestradores e estupradores e trabalham na segurança desses presos, no controle de entradas e saídas dos presídios, sob ameaças de rebeliões e disputas entre facções rivais.

Em estudo feito por Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) com agentes prisionais de Minas Gerais, foi verificado que a maioria desses trabalhadores acredita que corre muito risco no ambiente de trabalho, principalmente quando desempenham suas funções no Grupo de Intervenção Rápida (GIR), no canil e na escolta – todos relacionados à segurança do preso.

Nas narrativas estudadas para esta pesquisa, foi demonstrado que as condições de trabalho são de extremo risco, e as atitudes hostis prejudicam ainda mais a qualidade do trabalho.

(...) desempenhar nossas funções vem sendo cada vez mais difícil, tornando o local que já é de natureza perigoso, muito pior de trabalhar, fazendo com que tenhamos que nos preocupar com os detentos e agora com o perigo de a qualquer momento ser acusados injustamente por algum fato descrito como crime e julgados por um sistema inquisitório e ditatorial (MANIFESTAÇÃO 26, 2015).

Corroborando esta narrativa, o mesmo estudo feito por Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) indica que a maioria daqueles que trabalham no ambiente prisional apresentam temores de serem vítimas de violência psicológica e também de sofrer agressões físicas.

A falta de treinamento proposital e específica para determinados trabalhadores é um dos problemas apresentados nas manifestações estudadas. De acordo com Monteiro (2013), não há uma formação específica ou normatização nacional para a formação dos agentes prisionais. A mesma autora afirma que a composição da grade curricular e da carga horária das disciplinas varia de estado para estado. Quando existentes, na opinião da autora, essas capacitações deveriam ser constantemente atualizadas e conter questões específicas da vivência em unidades prisionais, bem como estratégias para suportar situações adversas do ambiente pernicioso da prisão.

Nos estudos de Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015), foi possível verificar que os agentes contratados recebem menos treinamento (quinze dias) do que os efetivos (de um a três meses), situação que pode influenciar no desempenho das funções. Além disso, o conteúdo do curso, no geral, não foi considerado suficientemente adequado, pela maioria dos agentes entrevistados, para o desempenho de suas funções.

Em diversas manifestações de assédio moral, foi possível verificar situações em que o manifestante alegou ter sido impedido, por vezes, propositalmente, de participar de treinamentos pertinentes ao desempenho de suas funções:

A servidora ainda relata ter sido por diversas vezes 'intencionalmente relegada ao ostracismo', vez que o diretor se negou a autorizar a sua participação em treinamentos e reuniões pertinentes a sua função na unidade (MANIFESTAÇÃO 17, 2015).

Por várias vezes fui submetido ao ostracismo e impedido de participar dos treinamentos e procedimentos pertinentes ao setor. Eles falam que se eu não me adequar ao que eles propõem, eles podem fazer com que eu perca meu cargo de agente penitenciário, no qual fui nomeado mediante concurso público (MANIFESTAÇÃO 15, 2015).

Além disso, nas manifestações de assédio moral estudadas, foi possível verificar que as supostas vítimas ressaltaram a questão da insegurança no trabalho como resultante da precariedade ou mesmo da falta de equipamentos e insumos necessários para a segurança própria e dos presos. Vale ressaltar que a Lei nº 21.068, de 27/12/2013, atualmente em vigor no Estado de Minas Gerais, dispõe

sobre o porte de arma de fogo pelo agente de segurança penitenciário efetivo, não se fazendo menção, portanto, aos agentes penitenciários contratados, que, em tese, enfrentam as mesmas situações de risco que motivaram a aprovação da referida legislação.

Começamos a fazer solicitações para a direção, pois a unidade já estava assumida pela SUAPI há quase um ano na ocasião e não tínhamos o mínimo de material para o desenvolvimento dos trabalhos (MANIFESTAÇÃO 24, 2015).

Infere-se ainda que o conhecido ambiente criminógeno da prisão acaba por deixar o local de trabalho tensionado, fazendo com que a desconfiança e o medo estejam sempre presentes durante os turnos de trabalho, acentuando, assim, a sensação de desamparo nos servidores.

Necessário ainda mencionar que existe um memorando interno proibindo os servidores recém empossados, por ainda não terem o curso de manuseio e emprego de armas de fogo (o qual será ministrado pelo Estado). Não podem portar armas durante o trabalho, mesmo com esta determinação. Os diretores, sem qualquer justificativa ou explicação plausível, transferiu (sic) quatro servidores concursados para o plantão noturno (...), que, como atribuição do seu trabalho, têm que fazer rondas periódicas ao redor da unidade sem qualquer instrumento que possa nos proteger diante de uma investida criminosa (MANIFESTAÇÃO 33, 2015).

Hirigoyen (2015, p. 43) destaca que “o medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de ser atacado”. Existe o medo de não desempenhar as funções de forma adequada, o medo de errar, o medo de desagradar ao chefe e aos colegas, o medo de que possa causar a demissão. O medo é, então, uma forma de uniformizar os comportamentos e influenciar para que os trabalhadores se enquadrem em um padrão de postura.

Para Hirigoyen (2015), existem, ainda, diversas maneiras de ferir o outro. Entre elas, o isolamento. No caso do assédio moral, as pessoas isoladas são as mais ameaçadas. Em uma situação de assédio, busca-se isolar a vítima, afastá-la de seu círculo de fidelidade. O agressor, especialmente no caso de superiores hierárquicos, organiza as regras do relacionamento dos colegas com o assediado,

evitando interações e repasses de informações mesmo no caso em que esses colegas não quiserem se envolver com a situação do assédio.

Todo plantão eu era isolado dos colegas, ficando as doze horas sozinho no posto. Isso era determinado pelo agente (...) que exerce a função de inspetor, sendo que o mesmo ia dormir e determinava que os demais agentes ficassem acordados nos postos (MANIFESTAÇÃO 14, 2015).

Eles chamavam todas e me deixavam na portaria sozinha. Diziam que eu não precisava participar da reunião porque eu era efetiva (MANIFESTAÇÃO 11, 2015).

Outra situação perceptível nos relatos é em relação aos vínculos de trabalho. No caso do Sistema Penitenciário de Minas Gerais, a situação funcional de servidores contratados e efetivos evidenciou uma complexa dicotomia no dia a dia das unidades prisionais, revelando uma rivalidade quase explícita entre os dois grupos.

A competição velada entre as duas categorias reforçou, ao longo dos anos, um sentimento de desconfiança e animosidade, uma vez que, na visão dos contratados, a chegada dos efetivos representaria uma ameaça concreta ao seu posto de emprego, e sendo que, do ponto de vista dos agentes efetivos, os contratados representariam aqueles que, de alguma forma, estariam criando obstáculos na progressão da carreira dos efetivos, impedindo-os de assumir postos de supervisão e coordenação no interior da organização, assim como exemplificado nos relatos abaixo:

Saliento que, depois que o coordenador (...) passou neste último concurso para agente penitenciário, que ocorreu em 2012, o mesmo começou a me humilhar, aproveitando-se de sua posição hierárquica e em razão de ser servidor efetivo e eu não. Por várias vezes me desrespeitou, considerando-se melhor do que eu. Inclusive, em uma ocasião, disse que não passei no concurso porque sou incompetente, e que onde estou não é o meu lugar e sim dos efetivos (MANIFESTAÇÃO 51, 2015).

Há um pensamento do pessoal que já trabalha no presídio através de contrato a respeito de servidores efetivos novatos. Acham que é um efetivo entrar que sai um deles (contratados). Daí penso que já não fui bem recebido por isso (MANIFESTAÇÃO 12, 2015).

Embora diversos estudos apontem para características ou elementos pessoais de assediados e assediadores – que, por vezes, acabam por potencializar a prática do assédio no ambiente de trabalho –, é pacífico que a origem do assédio moral se encontre na forma de organização da empresa ou local de trabalho e menos em características pessoais dos envolvidos (HIRIGOYEN, 2015).

Conforme Barreto (2013, p. 16), “é neste contexto de pressões, vínculos precários, insegurança e desemprego, adoecimento, demissões e discriminações crescentes que ocorre o assédio moral e que funciona pedagogicamente para modelar o coletivo ao silêncio, à sujeição e à submissão”.

Verifica-se, também, a ocorrência de práticas de assédio quando servidores apontam os problemas de funcionamento de uma organização de trabalho e, por isso, começam a sofrer represálias, constituindo um tipo de agressão para silenciar quem não segue as regras do jogo (HIRIGOYEN, 2015), o que pode ser visto na manifestação a seguir:

Ao começar o assunto pertinente a nova escala, o mesmo disse que não tinha mais conversa, me acusou de ser delator, por ter mostrado algumas irregularidades desta unidade prisional (...) para o setor de inteligência que se encontrava neste recinto, e mais, o referido diretor disse que devido a minha conduta, iria punir o plantão, mantendo a antiga escala de horário e ainda iria proibir os agentes de tirarem folgas no final de semana (MANIFESTAÇÃO 46, 2015).

Nas manifestações apresentadas pelos trabalhadores do Sistema Prisional, é possível verificar com frequência, também, a percepção das mudanças de turnos, de setores de trabalho ou até mesmo de transferências como forma de punição velada:

O diretor-geral (...) se mostrou irritado com nossas reivindicações e disse em tom ‘amedrontador’ que, quem não concordasse com a política gestora dessa direção, poderia ser prejudicado pela avaliação de desempenho, explicando os vários casos em que o servidor poderia ser exonerado caso não seja satisfatória sua avaliação. Na mesma ocasião, o mesmo explicou que existe a transferência ‘ex-ofício’, que poderia enviar qualquer um para longe de seus familiares caso contrariassem a direção, que poderia nos transferir para Almenara, por ser muito distante. Ressalta-se que o diretor-geral, em seu primeiro contato com os efetivos, já nos recebeu dizendo que não estava aqui para fazer amizades (MANIFESTAÇÃO 32, 2015).

Para Costa, Soares e Freitas (2011), as agressões morais acontecem, em grande parte, a partir da delegação de tarefas incompatíveis com a capacidade do profissional, de forma a causar humilhações no ambiente de serviço ou denegrindo a imagem do colega e, a partir de ações psicológicas, conseguem adeptos, inclusive aqueles que não querem tomar partido de nenhum lado:

Informo que o diretor supracitado tentou mim humilhar (sic) e diminuir na frente dos meus colegas, isso devido à minha formação, por não ter curso superior. Ele proferiu várias palavras dizendo que eu precisava abrir a mente, que não tinha curso superior pra falar com ele e que ele era bacharel em direito. Então ele mim impôs (sic) a assumir o cargo de subinspetor, eu falei que não. Ele falou que se eu não assumisse iria abrir uma portaria pra mim responder (sic), eu disse que entre assumir um cargo, o qual eu não tenho habilidade e mim prejudicar (sic) e ao serviço, eu preferia pedir exoneração. Ele disse 'então vamos ver' (MANIFESTAÇÃO 48, 2015).

Desde então, as investidas não paralisaram e sim aumentavam a ponto deste diretor querer atribuir a minha pessoa, de modo frequente, funções incompatíveis com a minha formação acadêmica, me submetendo a atividades de construção civil, hidráulica e elétrica, para a construção de banheiros e vestiários, atividades estas que vêm a mim causando muito desconforto tanto físico quanto emocional (MANIFESTAÇÃO 4, 2015).

Foram apresentadas também manifestações em que as vítimas relataram sofrer agressões contra a honra, em situações em que se sentiram ofendidas e injustiçadas no ambiente de trabalho, como pode ser verificado no relato a seguir:

(...) peço socorro desta opressão que estou sofrendo neste presídio, estou tendo até que tomar medicamentos, indicados por psiquiatra de uso controlado, para aguentar as constantes humilhações que sofro, sendo acusado de coisas que não fiz e sendo tratado de forma totalmente indiferente (MANIFESTAÇÃO 44, 2015).

Os relatos também apontam as dificuldades percebidas pelos agentes prisionais novatos, quando iniciam suas atividades. Goffman (1974), citado por Costa, Soares e Freitas (2011), ressalta que os rituais próprios das instituições totais acabam por 'desumanizar' o indivíduo com o passar do tempo. Tal situação pode ser percebida quando um agente prisional inicia suas atividades em uma unidade

carcerária onde o grupo de servidores mais experientes, como em um ritual de passagem, demonstra para o novato a sua situação de inferioridade:

Na primeira semana em que entrei em exercício a coordenadora chamou eu (sic) e a agente (...) para conversar no quatinho, onde trocamos de roupa, e falou várias coisas com a gente. Dentre uma delas, relatou que ali dentro ela faz e acontece, e o seu comunicado 'ferra' com qualquer pessoa, e inclusive disse que ali no presídio (...) ela já havia entrado em via de fato com uma outra agente, mas não disse o nome, tentando nos intimidar (...)

Com o passar dos dias percebi que as agentes que trabalham no administrativo da unidade não simpatizaram muito comigo, deixando transparecer que não estavam gostando da minha presença nesta unidade, pois, diversas vezes em que estive no administrativo, não fui bem recebida (MANIFESTAÇÃO 8, 2015).

Soboll também chama atenção para a existência do assédio organizacional. Para a autora, nesse caso, o principal objetivo desse tipo de assédio é controlar um grupo de pessoas e proporcionar o cumprimento dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, cita como exemplo de práticas de assédio organizacional “gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas (SOBOLL (2008, p. 22)”. Essas práticas de pressão são utilizadas como estratégias de gestão, sem a intencionalidade de prejudicar uma pessoa específica, mas podem ter como consequência a exclusão de pessoas que não aguentam prosseguir seus trabalhos nesse ambiente. Ao excluir os menos resistentes, essa situação pode levar a um “darwinismo organizacional”.

Por não apresentar restrições, a organização funciona então como palco para que os colegas ou superiores hierárquicos pratiquem o assédio moral. Por outro lado, não se pode dizer que os autores de assédio moral não são culpados pelos seus atos; pelo contrário, precisam e devem ser responsabilizados. No entanto, para a autora, a organização também pode ser culpada por permitir e até mesmo potencializar tais atos. É importante dizer que a autora reconhece que há casos de trabalhadores que utilizam de má-fé ou que desconhecem a legislação ao se considerarem vítimas de assédio, de forma a não cumprir com as responsabilidades exigidas no trabalho (SOBOLL, 2008).



### ***Assédio moral e sofrimento no ambiente de trabalho***

Somando-se a todas essas manifestações das práticas de violência, foi possível verificar questões relacionadas à saúde. Jornadas de trabalho cada vez mais estressantes, precarização das relações trabalhistas, medo do desemprego e condições insalubres e degradantes, associadas a ambientes organizacionais competitivos e demasiadamente rígidos e hierarquizados, são algumas das condições contemporâneas impostas aos trabalhadores, que acabam por fomentar um ambiente propício ao esgotamento físico e mental e, por consequência, ao adoecimento (BELLINI; WERNER, 2014).

Nas manifestações estudadas, recorrentes são os relatos de sofrimento no ambiente de trabalho e, por consequência, os afastamentos por licença médica, conforme os relatos:

Sou dentista da unidade prisional na cidade de (...). Me efetivei em novembro de 2008 e nesse período até aos dias de hoje trabalhei com diversos diretores e nunca tive problema algum com a maioria deles (...) mas quando a agente penitenciária (...) foi transferida (...) para (...) minha vida virou um caos dentro do nosso ambiente de trabalho. O motivo dessa perseguição ainda não descobri, mas o fato é que algum problema existe ou existiu entre nós. Nesse período foi a primeira vez que me afastei por licença de saúde psiquiátrica e foi a partir dessa data que comecei a fazer tratamento médico, onde permaneço até nos dias de hoje (MANIFESTAÇÃO 13, 2015).

Na verdade, eles estavam tentando fazer minha 'caveira' contra minhas colegas de trabalho, uma vez que seria fácil, pois todas eram contratadas e tinham medo de terem seus contratos rescindido (sic). A partir daí as coisas se intensificaram. Começaram a abortar (sic) qualquer agente que tinha amizade comigo ou que apenas conversava comigo. Nas abordagens (sic), diziam que eu era conspiradora, 'X9', que não era de confiança e etc. Cheguei a ficar dois meses (entre outubro e dezembro) afastada das minhas atividades por não ter condições psicológicas para trabalhar nesse ambiente (MANIFESTAÇÃO 11, 2015).

As pesquisas sobre a influência do ambiente de trabalho sobre a saúde mental do indivíduo ganham maior fôlego com a contribuição do médico psiquiatra francês Christophe Dejours. Para Dejours (2007), em ambientes organizacionais caracterizados pela violência, as relações entre colegas são superficiais, e raros são

os reconhecimentos, o que favorece o isolamento e a vulnerabilidade em situação de atitudes hostis e, posteriormente, até afastamentos das funções laborais. Ainda segundo Dejours (2008), as relações superficiais prejudicam o entendimento da vítima sobre se está sendo responsabilizada por uma falha cometida ou se a prática da agressão é injusta. Além disso, para o autor, comportamentos agressivos podem aparecer como uma forma de defesa psíquica às pressões organizacionais.

Dejours (2007), em seus estudos sobre a psicodinâmica do trabalho, aborda que a crise psicopatológica está intimamente relacionada com a crise de identidade, sendo essa uma estrutura da saúde mental. O autor aponta que é o olhar do outro que atribui ao trabalho a função de construção de identidade do sujeito, o que é feito a partir do reconhecimento, dando, assim, o sentido para as tarefas laborais, pois, uma vez reconhecido o trabalho, serão reconhecidos a dedicação e os percalços para o desenvolvimento de uma tarefa. Entretanto, o reconhecimento, quando não é feito de forma devida, interfere na identidade, prevalecendo o sofrimento e a falta de prazer, que pode prejudicar a saúde ou estimular estratégias defensivas que, para Dejours, são formas de se desviar da doença. Para esse mesmo autor, o medo de ser incompetente é uma forma de sofrimento no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2015) ressalta que a prática da violência moral pode deixar sequelas na saúde das vítimas. Geralmente os primeiros sintomas são parecidos com estresse e ansiedade. A diferença é que são acrescidos de sentimento de impotência e humilhação. Nesse caso, quando há pedidos de desculpa ou afastamento, a vítima se recupera de forma rápida. No entanto, quando há um prolongamento da prática do assédio, pode-se verificar, em alguns casos, a depressão e o estresse pós-traumático. Há casos em que se apresentam distúrbios psicossomáticos, como emagrecimento ou ganho de peso de forma rápida, bem como distúrbios digestivos e endocrinológicos, hipertensão e indisposições (HIRIGOYEN, 2015). Um relato emblemático, apontando possíveis sequelas, pode ser visto na manifestação a seguir:

(...) posteriormente fui deixado de lado, passando os dias na ociosidade ainda mais, e o pouco que eu fazia não preenchia nem meia hora do meu dia. Nesse momento já não estava bem psicologicamente, passei noites sem dormir, me alimentava mal,

ansiedade ia aumentando a cada dia por ter que trabalhar ao lado daquelas pessoas e sem o apoio de ninguém, por isso procurei ajuda médica e fui afastado com um atestado de sete dias (CID F064 – Transtorno de Ansiedade). Apesar de todo o meu esforço, não consegui aguentar tanta pressão e tanto afastamento, a ociosidade adocece, as minhas ansiedades se agravaram e, com isso, o que me acontecia dentro do presídio já começava a me afetar fora dele. Passava noites em claro, pensamentos tristes, vômito e fraqueza, sem fome. Fui ao hospital (...) para pedir ajuda, um dia depois do expediente. Foi me dado mais um atestado de quinze dias (CID F41, 1- Transtorno de Ansiedade Generalizada) e comecei a tomar medicamento chamado sertralina. A médica me disse que era pra controlar a ansiedade. Quando retornei desse atestado, ouvi uma frase que me lembro como se fosse hoje, da senhorita (B com a senhorita A ao lado) dentro do almoxarifado... ‘Senhorita (B)... (...), você não vai ficar pegando atestado por esses dias não né? Por que a senhorita (A) vai sair de férias’ (MANIFESTAÇÃO 12, 2015).

### ***Tipos e formas de manifestação do assédio moral***

Para Hirigoyen (2015), existem quatro tipos de assédio moral: o assédio vertical descendente (que vem da hierarquia), o assédio horizontal (que vem de colega), o assédio misto (que vem da chefia e do colega) e o assédio ascendente (que vem do subordinado). A autora acredita que existam especificidades para cada tipo.

O assédio vertical descendente causa problemas mais graves sobre a saúde, se comparado com assédio horizontal. Isso porque a pessoa assediada pela chefia se sente sozinha e vê ainda mais dificuldade de encontrar uma saída para a situação (HIRIGOYEN, 2015):

Quando cheguei ao presídio (...), pedi pra falar com a diretora. Ao chegar na sala dela, pra minha surpresa, ela me recebeu com a seguinte frase: ‘Olha se não trabalhar do jeito que quero, coloco à disposição’, e me colocou a noite pra trabalhar por mais de três meses, que sempre me falava que eu não tinha perfil e que eu tinha que merecer ter um horário bom (MANIFESTAÇÃO 15, 2016).

O assédio horizontal é mais frequente nos casos em que dois empregados estão disputando o mesmo cargo ou posição na organização. Percebe-se, em parte dos casos, devido à omissão da chefia, o assédio duradouro entre colegas pode se transformar em assédio descendente. Além disso, existe a situação em que os

empregados seguem o comportamento da chefia em relação a uma vítima, o que acaba a isolando e, conseqüentemente, mudando seu comportamento e retroalimentando um ciclo de rejeição, caracterizando o chamado assédio misto (HIRIGOYEN, 2015).

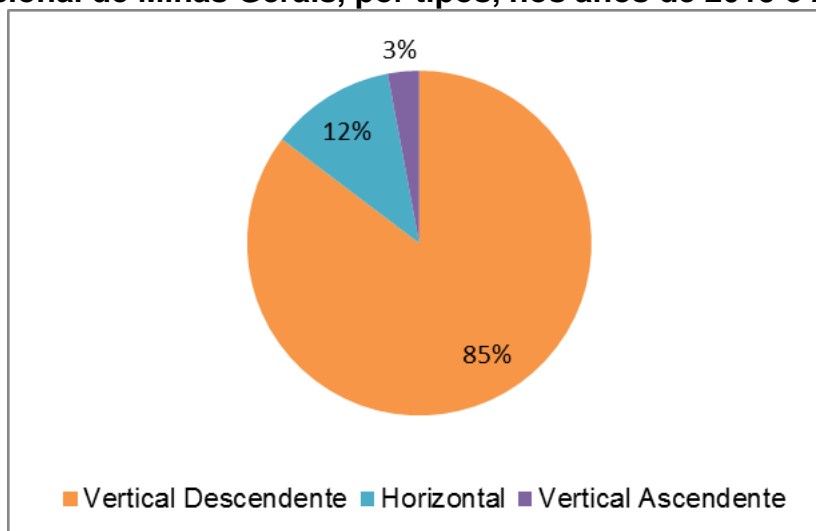
Já o assédio ascendente é quando o agressor é um subordinado. Nesse caso, as queixas, muitas vezes, não são levadas em consideração. As chefias, às vezes, não sabem para quem denunciar. As duas principais formas de assédio moral ascendente são a falsa alegação de assédio sexual e reações coletivas de grupo, que é o agrupamento de pessoas visando livrar-se de um chefe que não é aceito (HIRIGOYEN, 2015). O relato abaixo exemplifica manifestação de assédio moral ascendente:

o servidor acima identificado publicou áudio em redes sociais atribuindo à direção desta unidade prisional a prática de assédio moral contra o mesmo. Posteriormente, (...), encaminhou novo áudio à rádio (...), após já haver conclamado outros servidores, em (..), a baixarem o aplicativo para acompanharem o programa cujo radialista manifestou-se de forma desrespeitosa, jocosa, descabida e imprudente com base exclusivamente na versão falaciosa apresentada pelo servidor (MANIFESTAÇÃO 9, 2016).

Em estudo realizado por Hirigoyen (2015), 58% dos casos analisados eram de assédios descendentes; em 29% dos casos o assédio foi misto; em 12% dos casos o assédio foi horizontal e em 1% dos casos o assédio foi ascendente.

Nas manifestações de assédio moral analisadas, referentes ao Sistema Prisional de Minas Gerais, no período de 2015-2016, restou evidenciado que, em 85% dos casos, prevaleceu a prática do assédio moral vertical, em sua modalidade descendente, como ilustrado no Gráfico 1.

**Gráfico 1– Distribuição das denúncias de assédio moral registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por tipos, nos anos de 2015 e 2016.**



**Fonte: Elaborado pelo autor.**

Costa, Soares e Freitas (2011, p. 8) citam Soares e Ilgenfritz (2002) para ressaltar que, regra geral, o abuso de poder e o autoritarismo estão presentes nos comportamentos de agentes e chefias do Sistema Prisional.

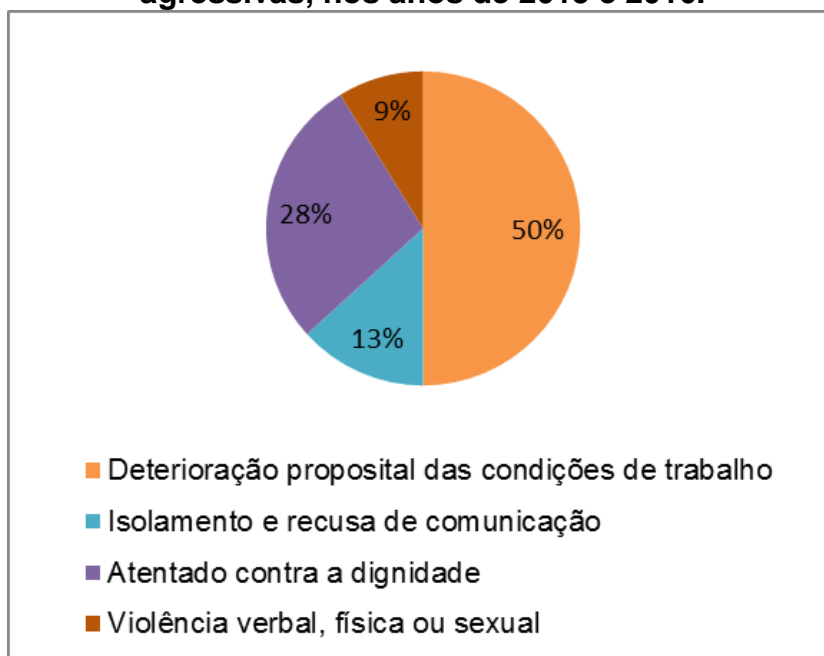
Considerando as manifestações de assédio moral descendentes encontradas nos formulários estudados, cabe registrar que 12 relatos foram de reclamantes diferentes indicando a mesma pessoa como suposta assediadora. Percebe-se que os 12 discursos são uníssonos ao atribuir ao suposto assediador práticas inadequadas de gestão, supostas violações de direitos e ameaças veladas e expressas. Exemplos dessas narrativas podem ser percebidas nas manifestações a seguir:

(...) o diretor acionou a polícia militar solicitando viatura e lavrou um Boletim de Ocorrência citando o colega (...), como ser autor de incitação ao suicídio de um detento, utilizando como critério apenas o relato do detento, sem ouvir nenhuma possível testemunha do ocorrido, cabe frisar que o detento se encontra em perfeitas condições físicas e que tem um histórico de perturbação mental, tendo acompanhamento médico e psicológico decorrente disso, situação que nunca foi passada para a equipe de segurança (MANIFESTAÇÃO 26, 2015).

Me sinto receoso ao exercer minhas funções, temendo por minha segurança e temendo haver mais retaliações por parte dessa direção, que já demonstrou que é capaz de tais atos. (MANIFESTAÇÃO 38, 2015).

Sobre as formas de manifestação, Hirigoyen (2015, p. 108-109) divide as atitudes agressivas em quatro categorias: i) deterioração proposital das condições de trabalho, ii) isolamento e recusa de comunicação, iii) atentado contra a dignidade e iv) violência verbal, física ou sexual. As manifestações de assédio moral analisadas, referentes ao Sistema Prisional de Minas Gerais, no período de 2015-2016, foram classificadas conforme as categorias definidas pela autora, resultando nos percentuais ilustrados no Gráfico 2:

**Gráfico 2 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por categorias de atitudes agressivas, nos anos de 2015 e 2016.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

A primeira categoria, “Deterioração proposital das condições de trabalho”, tem como característica o fato de o agressor agir de forma a colocar a vítima em uma posição de incompetente. Essa categoria agrega as atitudes que geralmente são as primeiras a serem vistas em caso de assédio vertical descendente.

A intencionalidade maldosa pode ser de difícil identificação, por ser confundida com atitudes a bem do serviço (HIRIGOYEN, 2015). Os relatos a seguir exemplificam situações típicas da categoria “Deterioração proposital das condições de trabalho”, na qual foram classificadas 50% das manifestações estudadas:

Na semana seguinte o mesmo diretor, como forma punitiva, mim cortou (sic) de fazer o TCAF (treinamento com arma de fogo). Eram 16 vagas pra unidade, e eu fui o 7º a tomar posse aqui; ele pulou a minha vez e convocou pessoas que chegaram por último. O diretor sabe que estou ameaçado de morte por traficantes só porque cobro disciplina, mesmo assim ele mim deixou (sic) de fora para fazer o TCAF, comprar minha arma e também assumir postos armados na unidade (...). Isso tudo é uma forma de mim perseguir (sic) e pedir demissão do cargo. Sou funcionário que cumpre com as ordens (sic) e procedimentos legais do estado, porém não estou conseguindo desenvolver meu serviço por perseguição e abusos do diretor (MANIFESTAÇÃO 48, 2015).

Tendo que urinar em litros descartáveis porque o colega (...) fechava o banheiro dizendo que era ordem da direção, banheiro este que é da intendência conjunta com a guarita. (MANIFESTAÇÃO 5, 2016).

A segunda categoria, “Isolamento e recusa de comunicação”, abarca situações que afetam demasiadamente as vítimas, havendo recusa de comunicação direta por parte de colegas e/ou de superiores hierárquicos, sendo essas atitudes banalizadas pelos agressores (HIRIGOYEN, 2015). A narrativa a seguir exemplifica situação característica dessa categoria, na qual foram classificadas 13% das manifestações estudadas:

(...) O diretor de segurança (...) me informou que (...) meu horário seria de 8h às 17h, do lado de fora da unidade, na ETE estação de tratamento de esgoto da Copasa, que fica ao lado da unidade prisional. Nisso começa a perseguição de todos que fazem parte da gestão da unidade. Me tratam indiferente em todos os aspectos, não posso nem conversar com outros agentes na portaria que já sou severamente reprimido pelos coordenadores e inspetores, que estiverem passando na hora, que me falam que meu lugar é na ETE e não na portaria. Mandaram os agentes da portaria II, realizarem uma geral minuciosa quando eu fosse almoçar, só me deixavam de cueca sem nada e não podia ir em nenhum setor sem ser acompanhado por outro agente, e sempre com autorização, sendo que tem *body scan* na unidade prisional para realizarem esse procedimento, mas a questão era me humilhar ao máximo, para que eu desistisse do emprego. (...) o coordenador (...) já me disse de

forma abusiva que se fosse por ele eu nem para o almoço entraria na unidade que me mandariam marmita do portão para fora me deixando constrangido na frente de vários agentes que não fazem nada por temerem a direção da unidade que sempre cumpre com suas ameaças”. (...) perguntei ao diretor de segurança como estava o andamento do meu caso (...) que me disse que estava só aguardando dezembro, que é o mês que meu contrato vai acabar, para não renovar, pois não tinham provas suficientes para me mandarem em bora (sic)” (MANIFESTAÇÃO 43, 2015).

A terceira categoria das atitudes agressivas é o “Atentado contra a dignidade”. Nessa categoria são consideradas as ações que são, no geral, percebidas pelos colegas de serviço, mas a vítima é considerada responsável. Essa, por sua vez, apresenta sensação de vergonha e evita revidar. Essas ações são vistas, na maioria das vezes, em práticas de assédio horizontal (HIRIGOYEN, 2015). Nessa categoria, foram classificadas 28% das manifestações, como exemplificado a seguir:

Venho por meio deste relatar que venho sofrendo assédio moral por parte do inspetor e subinspetor do (...). Sempre que possível eles tentam me colocar em situação vexatória mediante o fato do acidente que sofri no ano de 2014 no qual deixou cicatrizes em meu braço direito, e assim sou nomeado com palavras que tem o cunho de me desqualificar reiteradamente com palavras, e dizeres como ‘braço biônico’, ‘bracinho’, dentre outros. E por muitas vezes eu solicitei que essas brincadeiras se cessem, haja vista que me traz certo desconforto emocional com vistas a um quadro de depressão (MANIFESTAÇÃO 15, 2015).

Por fim, na última categoria, denominada “Violência verbal, física ou sexual”, encontram-se as práticas mais evidentes. Nesse caso, o assédio moral é declarado e, por vezes, a vítima é considerada paranoica. Os colegas de trabalho que presenciam a violência ficam com medo de se envolver ou não dão respaldo para as queixas apresentadas, dificultando ainda mais a situação da vítima (HIRIGOYEN, 2015). Foi possível classificar 9% das manifestações estudadas nessa categoria:

O senhor (...) indignado com a postura legal de todos os agentes do plantão e não satisfeito com este agente, foi até a intendência localizada no quartel da nossa unidade e armou-se com revólver 38 muniado, com munição letal adentrou no interior da unidade prisional o que é proibido em lei (14.695 cap. V art. 6º inciso I) e ordenou-me que eu fosse embora da unidade. Indaguei ao mesmo se ele tinha autoridade para fazer isso; este me respondeu que sim. Quando vi que o Sr. (...) estava armado em um local que é vedado



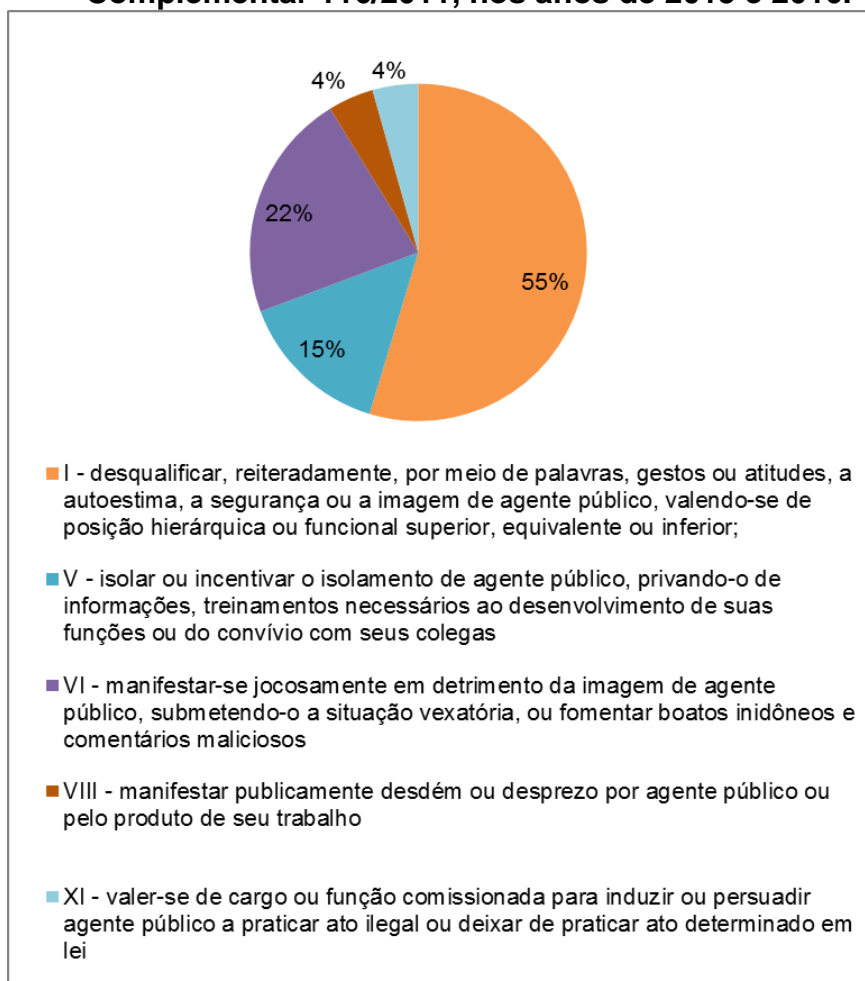
por lei me senti ameaçado, mesmo sabendo que era uma ordem ilegal, acatei prontamente sua ordem, por não saber qual seria a atitude do Sr. (...) se eu não saísse da unidade (MANIFESTAÇÃO 21, 2015).

O Sr. diretor (...) já me chamou de sapatão, mulherzinha, incompetente e louca, por muito tempo me mantive calada, pois eu temia pelo meu contrato, agora depois de efetiva o diretor tem me ameaçado de me colocar à disposição (MANIFESTAÇÃO 3, 2016).

### **Modalidade de assédio moral conforme a Legislação Mineira**

Outra forma de categorização utilizada neste estudo foi de acordo com a Lei Complementar nº 116 de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública de Minas Gerais. A partir da análise de todos os 68 formulários, especialmente o campo “narração da circunstância indicada pelo reclamante como assédio moral”, foi possível classificar as manifestações conforme ilustrado no Gráfico 3:

**Gráfico 3 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por incisos do Art. 3, da Lei Complementar 116/2011, nos anos de 2015 e 2016.**



**Fonte: Elaborado pelo autor.**

Ainda de acordo com a referida Lei Complementar, verificou-se, com maior frequência nos registros estudados, as modalidades referentes aos incisos I (55%) e, em seguida, os incisos VI (22%), V (15%), XI (4%) e VIII (4%). Por outro lado, não foram identificadas situações que pudessem ser registradas, conforme as modalidades previstas nos incisos 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, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento; VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público; IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo; X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público.

### **O que não é assédio moral**

A Lei Complementar 116 de 2011, ao dispor expressamente sobre as condutas consideradas assediadoras, por exclusão, afasta aquelas outras que não se enquadram como práticas de assédio moral.

Já Hirigoyen (2015) define o que não seria assédio moral. O estresse, em seu sentido de sobrecarga e más condições de trabalho, é situação bastante apontada pelos trabalhadores e, apesar de também prejudicar a saúde destes, não está necessariamente ligado a uma intencionalidade perversa. No entanto, a autora aponta que os ambientes onde o estresse é uma constância são mais propícios ao surgimento do assédio.

Além disso, conforme a mesma autora, decisões dos dirigentes dos órgãos, respaldadas por normatização, ainda que contrariem interesses dos trabalhadores, não podem ser consideradas assédio moral, a exemplo das transferências de setor ou cidade, avaliações de desempenho (desde que não usadas como punição) e mudança de função ou de escala, bem como críticas construtivas, entre outras situações.

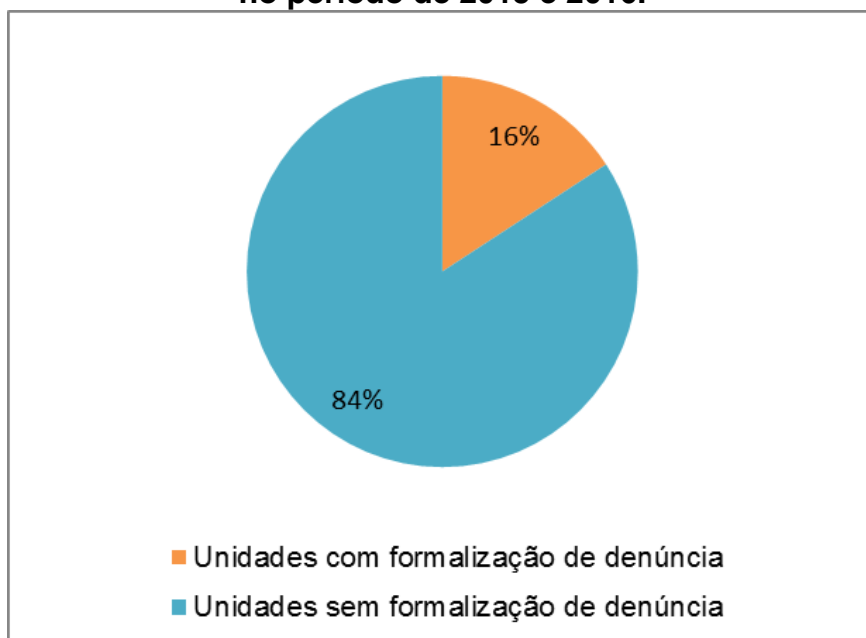
Ainda, para a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a violência moral

não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (TRT – 3ª Região; Número CSJT 01292-2003-057-03-00-3-MG; Relatora Des. Alice Monteiro de Barros; Acórdão 11/8/2004).

### Aspectos dos registros e do processo de conciliação

A análise dos dados evidenciou que, em um universo de 209 unidades prisionais em Minas Gerais, em 16% dessas, nos anos de 2015 e 2016, servidores se dispuseram a denunciar supostas práticas de assédio moral, conforme ilustrado no Gráfico 4. Infere-se, pelos dados, uma possível subnotificação de casos, sendo o medo do desemprego por parte de servidores contratados, o desconhecimento da lei e as dificuldades na arregimentação de provas do ocorrido os elementos mais prováveis para o cenário registrado.

**Gráfico 4 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, por unidades citadas nas denúncias, no período de 2015 e 2016.**

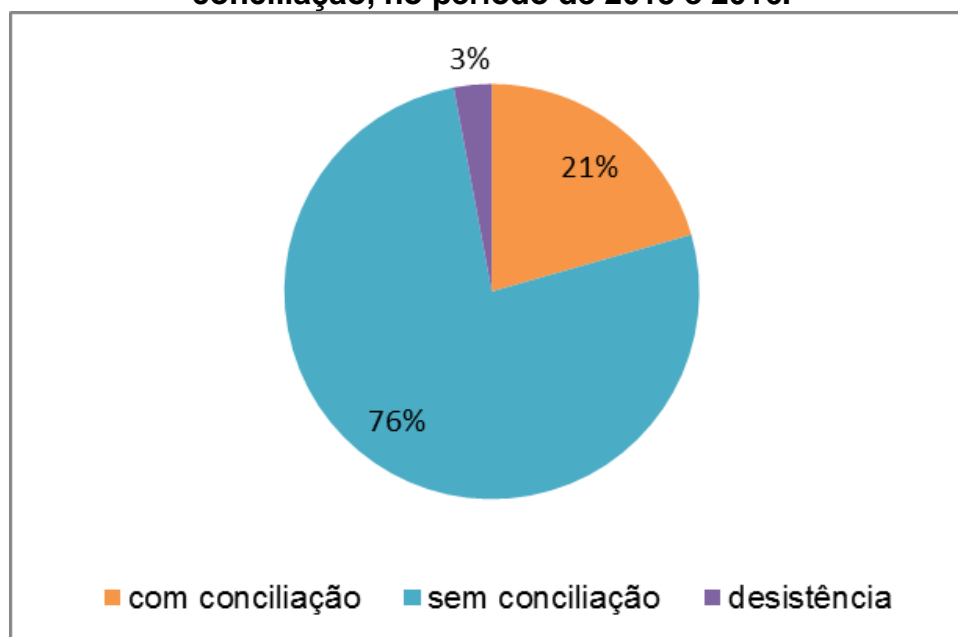


Fonte: Elaborado pelo autor.

Importante registrar que a legislação prevê como forma de mediação entre as partes envolvidas em situações de assédio moral a realização de audiência de conciliação. Nas audiências realizadas em 2015 e 2016, 14 casos obtiveram acordo

entre as partes, perfazendo um total de 21% de conciliações homologadas, conforme ilustrado no Gráfico 5.

**Gráfico 5 – Distribuição percentual das manifestações de assédio moral, registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais, segundo a ocorrência ou não de conciliação, no período de 2015 e 2016.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ressalte-se que, apesar da realização das audiências de conciliação e de possíveis acordos homologados, Hirigoyen (2015) registra que o encerramento de um processo não significa que os problemas foram resolvidos.

Aspectos importantes da presente pesquisa dizem respeito aos desdobramentos dos casos em que a conciliação não foi possível, e, ainda, aos outros a quem o manifestante desistiu de levar à frente uma denúncia de assédio moral já formalizada. No primeiro caso, quando não obtido acordo, a reclamação, com toda a documentação que instruir o procedimento, é remetida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade à Controladoria-Geral do Estado (CGE), no prazo de dois dias úteis, para fins de instauração do Processo Administrativo Disciplinar (PAD), assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador. No segundo caso, configurada a desistência no prosseguimento da denúncia, esta é

arquivada no âmbito da Diretoria de Atenção ao Servidor. Ambos os procedimentos estão previstos na Legislação que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral em Minas Gerais.

Verificou-se que o medo de se expor frente ao assediador e o sofrimento causado por essa situação podem ser considerados como explicações para os casos de desistência, como exemplificado pela Manifestação de nº 12/2015, em que o servidor, dez dias após apresentar manifestação, assinou Termo de Desistência e expôs como motivo: “não me expor em situação que me cause estresse”.

### **Considerações finais**

A presente pesquisa possibilitou ampliar o exame e a visibilidade sobre o fenômeno do assédio moral no âmbito do Sistema Penitenciário de Minas Gerais. A violência moral, fenômeno social nefasto do nosso cotidiano, também se manifesta, como não poderia deixar de ser, no ambiente laboral penitenciário, já tão amplamente caracterizado pelas condições de superlotação e por todas as mazelas decorrentes dessa realidade.

O estudo evidenciou que as práticas do assédio moral no âmbito do Sistema Prisional, no período de 2015 e 2016 – registradas na Diretoria de Atenção ao Servidor, da Secretaria de Estado de Administração Prisional – apresentaram maior frequência na modalidade vertical descendente, ou seja, mediante atitudes hostis de superiores em relação aos seus subordinados.

Infere-se dos dados, ainda, que as práticas apontadas como assediadoras são marcadas por atitudes hostis, mediante a deterioração proposital das condições de trabalho, com destaque para a falta de treinamento, oportunidades de participação em cursos e situações de constrangimentos e humilhações recorrentes. Além disso, os resultados apontaram para a ocorrência da violência moral a partir do isolamento dos servidores, ameaças de transferências ou trocas de turno de trabalho e delegação de tarefas incompatíveis com a capacidade do profissional.

Importante destacar que as situações de assédio no âmbito do Sistema Prisional Mineiro, na maioria das vezes, como em outras organizações, são

praticadas de forma velada e sutil, geralmente impossibilitando sua caracterização e prova, sendo tais atos, por vezes, confundidos com atitudes a bem do serviço público.

Os estudos denotam que o ambiente laboral penitenciário, estruturalmente enrijecido por procedimentos operacionais e regras de comportamento, encontra-se organizado de forma a fortalecer o isolamento e a segregação, também de seus trabalhadores, e acaba por propiciar um cenário promissor à ocorrência e à prevalência de práticas assediadoras.

No que concerne à saúde do servidor penitenciário, pode-se intuir, a partir da repetição dos relatos, que muitas das situações de sofrimento ocorreram em decorrência de violência moral sofrida no ambiente de trabalho. De igual forma, percebe-se que muitos casos de afastamentos temporários por motivo de saúde somente se deram como forma de proteger a vítima diante de quadros mais complexos de adoecimento.

Diante disso, verifica-se a necessidade de políticas públicas que invistam, de um lado, na prevenção primária do assédio moral no âmbito da organização prisional, por meio de campanhas pedagógicas; na constituição de equipes regionalizadas de atenção à saúde do servidor e de instâncias efetivas de mediação de conflitos no interior das unidades prisionais, e, de outro lado, fortaleça os mecanismos de repressão; aprimore os canais de denúncia e confira às instâncias correccionais do Sistema Penitenciário de Minas Gerais as condições adequadas para a realização desse trabalho.

Necessário, ainda, que a legislação estadual que disciplina a prevenção e a responsabilização do assédio moral seja aprimorada, privilegiando, especialmente, a definição expressa de prazos para a finalização dos procedimentos, quando da instauração de Processo Administrativo Disciplinar junto à Corregedoria-Geral do Estado, como forma de se evitar a prescrição das punições.

Neste sentido, o presente estudo, ao evidenciar as formas caracterizadoras do assédio moral no âmbito do Sistema Penitenciário de Minas Gerais, contribui – ainda que de forma incipiente – para uma melhor compreensão do fenômeno nesse ambiente organizacional, historicamente marcado por violações de direitos e

garantias fundamentais da pessoa privada de liberdade e pela invisibilidade da degradação das condições de trabalho e adoecimento dos seus profissionais.

Embora se reconheça um significativo avanço na política de enfrentamento ao assédio moral no âmbito da Secretaria de Administração Prisional de Minas Gerais, especialmente com criação de uma Diretoria de Atenção ao Servidor na estrutura de Recursos Humanos, implementada em 2016, é necessário o planejamento e o monitoramento de ações relativas às práticas de assédio moral, a partir da formulação de diagnósticos, da construção de indicadores e do acompanhamento dos casos junto à Corregedoria-Geral do Estado, quando não for possível a conciliação entre as partes.

Por fim, ao reconhecer o assédio moral como um atentado à dignidade humana e sua ocorrência entre servidores penitenciários, este estudo reforça a necessidade de enfrentamento do problema. Mas a missão não se encerra aqui. É preciso aprofundar as análises de forma transparente e técnica, aperfeiçoar a legislação que regula a matéria e dinamizar os mecanismos de prevenção, controle e responsabilização no âmbito do Sistema Penitenciário de Minas Gerais.



## 8. REFERÊNCIAS

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ FAPESP, 2013.

BELLINI, R; WERNWR, M. Significados do trabalho para os trabalhadores de saúde de uma estratégia de saúde da família de um município do interior do Rio Grande do Sul. UNIVATES. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0380.pdf>. Acesso em: 7/fev./2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: de 5 de outubro de 1988: Versão atualizada disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/acervo/constituicao-federal>. Acesso em: 30/Mar/2017

CANIATO A. M. P; LIMA E. C. “Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. [periódicos na internet]. 2008 dez. 177-192. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25779/27512>. Acesso em: 1º/set./2016.

COSTA, T. E. N; SOARES, A. C. C; FREITAS, A. R. “As possibilidades de ocorrência do assédio moral e do assédio sexual na instituição carcerária: reflexões teóricas à luz das características da Instituição Total de Erwing Goffman”. **Caderno de Administração**. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. 2011

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: 13/set./2016.

DEJOURS. C. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim – reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.

DEJOURS, C. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Trad. Franck Soudant – 2ª ed. Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (orgs.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.

FREITAS, M. E; HELOANI, J. R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. 7ª Ed. São Paulo: Perspectiva, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Trad. Maria Helena Kuhner – 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&comp=&ano=2011>. Acesso em: 4/jul./2016.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2014. 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. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2014. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46060&comp=&ano=2012&aba=js\\_textoAtualizado#texto](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46060&comp=&ano=2012&aba=js_textoAtualizado#texto). Acesso em: 4/jul./2016.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.564, de 24 de julho de 2014. Altera o Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012, que 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. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2014. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46564&comp=&ano=2014&aba=js\\_textoOriginal#texto](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46564&comp=&ano=2014&aba=js_textoOriginal#texto). Acesso em: 4/jul./2016

MONTEIRO, L. C. “A permeabilidade das grades na busca cotidiana pela ordem: um estudo sobre agentes penitenciários em Salvador - BA”. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Humanas da Bahia, Universidade Federal da Bahia, 2013.

OLIVEIRA, M. F. “Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração” / Maxwell Ferreira de Oliveira. Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

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\\_penitenciaros\\_e\\_m\\_Minhas\\_Gerais\\_Quem\\_sao\\_e\\_como\\_percebem\\_a\\_sua\\_atividade](https://www.researchgate.net/publication/289707562_Os_agentes_penitenciaros_e_m_Minhas_Gerais_Quem_sao_e_como_percebem_a_sua_atividade). Acesso em: 4/mai./2017.

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: 4/out./2016.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª Região; Número CSJT 01292-2003-057-03-00-3-MG; Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros; Acórdão 11/8/2004. Disponível em: <  
[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=6585270](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6585270)>  
Acesso em: 10/fev./2017

**ANEXO A****Termo de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), da  
Universidade Federal de Minas Gerais.**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP

**Projeto: CAAE - 0323.0.203.000-11**

**Interessado(a): Profa. Elza Machado de Melo  
Departamento de Medicina Preventiva e Social  
Faculdade de Medicina- UFMG**

**DECISÃO**

O Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP aprovou, no dia 03 de agosto de 2011, o projeto de pesquisa intitulado "**O direito à saúde no sistema prisional de Minas Gerais: as várias percepções sobre o direito à saúde das pessoas em privação de liberdade**" bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O relatório final ou parcial deverá ser encaminhado ao COEP um ano após o início do projeto.

**Prof. Maria Teresa Marques Amaral  
Coordenadora do COEP-UFMG**

**ANEXO B**

Termo de aprovação de pesquisa pela Secretaria de Estado de Administração Prisional.



**GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL**  
**GABINETE DO SECRETÁRIO**

**AUTORIZAÇÃO**

Pelo presente, autorizo Rodrigo Xavier da Silva, aluno da Universidade Federal de Minas Gerais, matriculado sob o registro n.º 2015713152, integrante do Programa de Mestrado Profissional em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência, a obter informações relativas ao tema de sua dissertação, qual seja, "Assédio Moral no Sistema Penitenciário de Minas Gerais", especificamente perante a Superintendência de Recursos Humanos e a Diretoria de Atenção ao Servidor desta Secretaria.

Belo Horizonte, 17 de julho de 2017.



**FRANCISCO KUPIDOWSKI**  
Secretário de Estado de Administração Prisional

SRG

Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves - Rodovia Para João Paulo II, 4143 - Serra Verde - Edifício Minas - CEP 31.630-900 - Belo Horizonte / MG - Fone: 3915.5706 - e-mail: apendajasseap@gmail.com

## ANEXO C

## Legislação / Formulário

20/08/2017

Imprimir Documento



## LEI COMPLEMENTAR 116, DE 11/01/2011 - TEXTO ORIGINAL

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, 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 Constituem modalidades 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, 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, 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 infundados 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 – (Vetado)

XII – (Vetado)

XIII – (Vetado)

XIV – 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.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

20/08/2017

Imprimir Documento

§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 3º Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

Art. 5º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se a 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 A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº 869, de 5 de Julho de 1952, ou conforme legislação especial aplicável.

Art. 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II – cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 8º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 9º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e a extinção de práticas inadequadas;

II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 10. Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 11. O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 12. (Vetado)

Art. 13. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

20/08/2017

Imprimir Documento

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 11 de janeiro de 2011; 223ª da Inconfidência Mineira e 190ª da Independência do Brasil.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA

Danilo de Castro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena





**DECRETO 46060, DE 05/10/2012 DE 05/10/2012 (TEXTO ATUALIZADO)**

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 inseridas na política de saúde ocupacional do Poder Executivo Estadual, visando garantir a segurança e a saúde do servidor.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 1º do **Decreto nº 46.564, de 25/7/2014**.)

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 – preferir 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 notificará formalmente os agentes públicos envolvidos 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.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 2º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

§ 5º Expirado o prazo de que trata o § 4º, a unidade setorial de recursos humanos, no prazo de dois dias úteis, dará ciência ao titular do respectivo órgão ou entidade, que instituirá Comissão de Conciliação no prazo de dez dias.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 2º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

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.

§ 3º Os dirigentes máximos de órgãos e entidades que possuem estrutura regionalizada poderão indicar servidor lotado em unidade regional para compor a Comissão de Conciliação.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 3º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

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;

(Inciso com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

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 instruir o procedimento, deverá ser remetida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade à Controladoria-Geral do Estado – CGE, no prazo de dois dias úteis, para fins de instauração do processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

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

§ 6º Caso não seja cumprida a determinação prevista no § 4º, a reclamação poderá ser encaminhada à CGE diretamente pelo ofendido ou por representante da entidade sindical ou associativa regularmente constituída.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 46.564, de 25/7/2014.)

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;

20/08/2017

Imprimir Documento

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

V – contínuo processo educacional de prevenção contra a prática de assédio moral realizado através da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns.

(Inciso acrescentado pelo art. 5º do Decreto nº 46.564, de 25/4/2014.)

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

ANEXO

(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
<b>DADOS DO RECLAMANTE</b>	
01 – Nome:	02 – Masp:
03 – Cargo:	04 – Lotação:
05 – Exercício (órgão/entidade e unidade):	
06 – E-mail institucional:	07 – Telefone/ ramal:
<b>DADOS DO SERVIDOR INDICADO COMO ASSEDIADOR</b>	
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)
<b>14 – COMPROVANTE DE PROTOCOLO DE RECLAMAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL</b>
Local do protocolo - órgão/ entidade e unidade: Município:
Responsável pelo recebimento da reclamação:
Recebido em ____ de _____ de 20__.
_____
Assinatura

=====  
Data da última alteração: 25/7/2014.



**DECRETO 46564, DE 24/07/2014 - TEXTO ORIGINAL**

Altera o Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012, que 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 O parágrafo único do art. 1º do Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

\*Art. 1º .....

Parágrafo único. A prevenção e a punição à prática de assédio moral por agente público estão inseridas na política de saúde ocupacional do Poder Executivo Estadual, visando garantir a segurança e a saúde do servidor." (nr)

Art. 2º O art. 2º do Decreto nº 46.060, de 2012, passa a vigorar com nova redação para o seu § 4º e acrescido do seguinte § 5º:

\*Art. 2º .....

§ 4º Recebida a reclamação, a unidade setorial de recursos humanos notificará formalmente os agentes públicos envolvidos 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.

§ 5º Expirado o prazo de que trata o § 4º, a unidade setorial de recursos humanos, no prazo de dois dias úteis, dará ciência ao titular do respectivo órgão ou entidade, que instituirá Comissão de Conciliação no prazo de dez dias." (nr)

Art. 3º O art. 3º do Decreto nº 46.060, de 2012, fica acrescido do seguinte § 3º:

\*Art. 3º .....

§ 3º Os dirigentes máximos de órgãos e entidades que possuem estrutura regionalizada poderão indicar servidor lotado em unidade regional para compor a Comissão de Conciliação." (nr)

Art. 4º Dá nova redação ao inciso III e aos §§ 4º e 6º do art. 4º do Decreto nº 46.060, de 2012:

\*Art. 4º .....

III – notificar formalmente os agentes públicos envolvidos, constando data, horário e local da audiência de conciliação;

.....

§ 4º Não obtido acordo na fase de conciliação, a reclamação, com toda a documentação que instruir o procedimento, deverá ser remetida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade à Controladoria-Geral do Estado – CGE, no prazo de dois dias úteis, para fins de instauração do processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

.....  
§ 6º Caso não seja cumprida a determinação prevista no § 4º, a reclamação poderá ser encaminhada à CGE diretamente pelo ofendido ou por representante da entidade sindical ou associativa regularmente constituída.". (nr)

Art. 5º O art. 7º do Decreto nº 46.060, de 2012, fica acrescido do seguinte inciso V:

"V – contínuo processo educacional de prevenção contra a prática de assédio moral realizado através da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns.". (nr)

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 24 de julho de 2014; 226º da Inconfidência Mineira e 193º da Independência do Brasil.

ALBERTO PINTO COELHO

Márcio Eli Almeida Leandro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena

Júlio César dos Santos Esteves