

ESCOLA DE GOVERNO PROFESSOR PAULO NEVES DE CARVALHO

Curso Superior de Administração Pública

Antonio Marcel Sotero Dias de Oliveira

**AÇÕES DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA
PRISIONAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte

2017

Antonio Marcel Sotero Dias de Oliveira

**AÇÕES DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA
PRISIONAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada no Curso de graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof^a. Simone Cristina Dufloth.

Belo Horizonte

2017

O482a Oliveira, Antonio Marcel Sotero Dias de.
Ações de combate ao assédio moral no sistema prisional do estado de Minas Gerais [manuscrito] / Antonio Marcel Sotero Dias de Oliveira. – 2017.
[6], 82 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2017.

Orientadora: Simone Cristina Dufloth
Bibliografia: f. 64-80

1. Assédio moral – Minas Gerais. 2. Sistema penitenciário – Minas Gerais. 3. Administração pública – Minas Gerais. I. Dufloth, Simone Cristina. II. Título.

CDU 34:331(815.1)

Folha de assinatura

RESUMO

O presente trabalho se propõe a compreender e analisar as ações de combate de assédio moral tomando como estudo de caso o sistema prisional de Minas Gerais. Para cumprir esse objetivo, foram sintetizados os argumentos legais acerca do combate ao assédio moral dispostos na legislação mineira sobre o tema, as principais ações implementadas e os principais atores envolvidos desde a publicação da normativa estadual e, identificados os principais avanços e desafios a respeito da implementação dessas iniciativas. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo envolvendo revisão de literatura e levantamento das principais legislações estaduais e de registros internos acerca do tema, além de realização de entrevistas semiestruturadas com atores envolvidos e observação pessoal. Foi identificado um fluxo lento de publicação de dispositivos legais que resguardem os servidores públicos. Apesar de trazer avanços, como a tentativa de conciliação entre as partes conflitantes, a legislação estadual, de modo geral, peca por não definir prazos específicos para ocorrência das audiências de conciliação e abertura de Processo Administrativo Disciplinar. Aliado à falta de aplicação de punições aos agressores, além de produzir morosidade no processo de punição, é gerada descrença na legislação, nas instituições e contribui para o surgimento de novos casos de assédio. Além disso, tanto na normativa identificada quanto na prática, foi identificado um excesso de apego ao processo de punição, enquanto a prevenção é vagamente abordada. Faltam propostas mais incisivas, que vão além de treinamentos gerais e práticas de conscientização, e possibilitem o desenvolvimento e a regulamentação de ações de intervenção proativa na prevenção do assédio moral.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral – ações de combate – sistema prisional de Minas Gerais – prevenção e punição – regulamentação

ABSTRACT

The present work intends to understand and analyze the combat actions against moral harassment taking as a case study the prison system of Minas Gerais. In order to fulfill this objective, the legal arguments about the fight against moral harassment have been synthesized, as well as the main actions implemented and the main actors involved since the publication of the state regulations, and the main advances and challenges regarding the implementation of these initiatives have been identified. It is a bibliographical, documentary and field research involving literature review and survey of the main state legislations and internal records on the subject, as well as semi-structured interviews with actors involved and personal observation. A slow flow of publication of legal provisions protecting public servants has been identified. Despite the progress made, such as the attempt to conciliate conflicting parties, state legislation, in general, fails to set specific deadlines for the occurrence of conciliation hearings and the opening of a Disciplinary Administrative Procedure. Together with the lack of punishment applied to the aggressors, in addition to producing delays in the punishment process, disbelief in legislation and institutions is created and contributes to the emergence of new cases of harassment. In addition, both in the normative identified and in practice, an excess of attachment to the punishment process was identified, while prevention is loosely addressed. There is a lack of more incisive proposals that go beyond general training and awareness raising practices, and enable the development and regulation of proactive intervention actions in the prevention of this type of aggression.

KEYWORDS: moral harassment – combat actions – prison system of Minas Gerais – prevention and punishment – regulation

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL: histórico, principais conceitos e características	10
1. Histórico	10
2. Principais conceitos	11
3. Tipos de assédio moral	14
4. Consequências do assédio moral para o indivíduo	16
5. Consequências do assédio moral para a organização.....	16
6. Ações de combate ao assédio moral	17
CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	26
1. Legislação sobre assédio moral	28
a. Em nível federal	28
b. Em nível estadual	31
c. Em nível municipal	32
d. Instrumentos normativos do estado de Minas Gerais	32
CAPÍTULO IV – SISTEMA PRISIONAL: aspectos de caracterização no Brasil e no estado de Minas Gerais	38
1. Contextualização do sistema prisional mineiro	38
2. Saúde mental dos trabalhadores do sistema prisional	41
CAPÍTULO V – METODOLOGIA	42
CAPÍTULO VI – ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PRISIONAL MINEIRO: apresentação e análise dos resultados da pesquisa	45
1. Síntese das principais normas e legislações sobre assédio moral aplicadas no sistema prisional mineiro.	45
2. Principais ações de combate de assédio moral no sistema prisional mineiro: caracterização	50
a. Processo de punição de assédio moral.....	52
b. Ações de prevenção de assédio moral	53
3. Principais avanços e desafios das ações de combate ao assédio moral no sistema prisional mineiro	54
CAPÍTULO VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS	60

CAPÍTULO VIII – REFERÊNCIAS	64
CAPÍTULO XIX – APÊNDICES.....	80
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista da Diretoria de Atenção ao Servidor	80
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista da Ouvidoria do Sistema Penitenciário .	83
APÊNDICE C – Roteiro de entrevista da Unidade Setorial de Controle Interno	
.....	85
APÊNDICE D – Fluxograma do processo de denúncia de assédio moral	
formalizada realizado no âmbito do sistema prisional mineiro em 2017	88

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema que vem sendo debatido cada vez mais nas últimas décadas. Essa forma de violência é atribuída à repetição sistemática de práticas hostis no ambiente de trabalho de uma pessoa contra a outra, com a intenção de denegrir e degradar, geralmente presente em relações hierárquicas entre chefes e subordinados.

Tendo em vista que esse tipo de prática está intrinsicamente ligada à cultura organizacional, sua ocorrência é corresponsabilidade da instituição, e, portanto, cabe a ela não tolerá-la no ambiente de trabalho, por meio de iniciativas de combate. Por gerar consequências negativas tanto para a organização, quanto para os indivíduos, essas práticas devem ser implementadas de fato, e não se prender a questões “políticas”, ou seja, sem existir uma preocupação com os resultados obtidos.

Apesar de a maioria dos estudos do tema estarem relacionados à área privada, o assédio moral está presente em qualquer tipo de organização, inclusive nas do setor público. De acordo com a literatura, devido à hierarquização, rigidez dos processos e estabilidade do funcionalismo público, ele pode ser até mais pernicioso nesse âmbito. No sistema prisional mineiro essa temática também envolve as atribuições de gestores da área de Recursos Humanos. Nesse campo, a particularidade do contexto penitenciário mostra a necessidade de se trabalhar o assédio moral de forma diferenciada, considerando-se as peculiaridades das funções exercidas pelos profissionais, tais como as dos agentes penitenciários. Esse trabalho se faz importante para que se possa melhor compreender os fatores que podem levar à prática de assédio moral e analisar os mecanismos de combate junto a servidores e chefias. No estado de Minas Gerais, compete à Diretoria de Atenção ao Servidor (DAS) da Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP), no âmbito do sistema prisional mineiro, a responsabilidade de acolher, orientar, acompanhar e notificar os servidores envolvidos em manifestações dessa natureza, além de acolher as partes e conduzir audiências de conciliação na tentativa de resolver o conflito. Ainda no contexto da SEAP, é válido ressaltar o papel da Unidade Setorial de Controle Interno (USCI) e Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD) na apuração da ocorrência de assédio moral, abertura de processo administrativo disciplinar e aplicação de sanções. A Controladoria-Geral do Estado (CGE) também é responsável por essas atribuições, quando a denúncia realizada envolve altos dirigentes. Além dessas, outra parte integrante do processo e, envolvida com o objeto do presente trabalho, é a Ouvidoria do Sistema Penitenciário (OSP), da

Ouvidoria-Geral do Estado (OGE). À OSP compete o recebimento e o encaminhamento das denúncias à Diretoria de Atenção ao Servidor. Por fim, a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) será responsável pela concessão e acompanhamento de informações estatísticas a respeito de licenças para tratamento de saúde por motivo de adoecimento devido a assédio moral e oferecer serviço de acompanhamento psicológico, quando comprovada a necessidade de tratamento especializado. Além disso, é competência de todos esses atores desenvolver cursos e treinamentos de capacitação e conscientização, promover debates, palestras e produzir cartilhas sobre a prevenção e a punição do assédio moral.

No entanto, mesmo regulamentadas as ações acerca do assédio moral no estado de Minas, por meio da Lei Complementar n. 116 (MINAS GERAIS, 2011b) e do Decreto n. 46.060 (MINAS GERAIS, 2012), no contexto penitenciário mineiro, grande parte dos servidores que dizem ter sofrido algum tipo de assédio não formalizam o fato perante as áreas responsáveis por conduzir ações de prevenção e punição. Dessa forma, muitas situações de conflito não são conhecidas e podem comprometer as atividades profissionais dos agentes públicos envolvidos.

Assim, surge o interesse para compreender e analisar as ações de combate ao assédio moral no sistema prisional do estado de Minas Gerais. Para cumprir esse objetivo, neste estudo, serão investigados os argumentos legais acerca do combate ao assédio moral dispostos na Lei Complementar n. 116 e no Decreto n. 46.060, caracterizadas as principais ações implementadas e os principais atores envolvidos desde a publicação da normativa estadual e, identificados os principais avanços e desafios a respeito da implementação dessas iniciativas.

Para tanto, o trabalho foi estruturado em sete capítulos sendo que no Capítulo II são apresentados os principais conceitos e características do fenômeno denominado assédio moral, de acordo com a literatura nacional e internacional. Em seguida, o Capítulo III revela como essa prática se manifesta no setor público e faz um apanhado dos principais instrumentos legais em âmbito nacional sobre a temática, dando destaque para a legislação de Minas Gerais. No Capítulo IV é contextualizada a realidade do sistema carcerário mineiro nos dias atuais, desde o período em que era gerido pelas instituições militares. Continuando, no Capítulo V é descrita a metodologia da pesquisa e no Capítulo VI as informações coletadas são apresentadas e analisadas. Finalmente, no Capítulo VII, são apresentadas as conclusões da pesquisa e sugestões de melhorias.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL: histórico, principais conceitos e características

Segundo Soares e Oliveira (2012), a literatura traz diversos conceitos acerca do que é o assédio moral, todos relacionados à repetição de práticas hostis de uma pessoa contra a outra no ambiente organizacional, podendo gerar diferentes consequências psicológicas e físicas na saúde do trabalhador. Além disso, gera perda de eficiência e produtividade para a organização devido aos gastos elevados com absenteísmo. Esse tipo de violência é um fenômeno presente no ambiente de trabalho e a discussão sobre o tema começa a surgir a partir das últimas décadas do século XX na França e Suécia (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012).

1. Histórico

Inicialmente, de acordo com Bitencourt (2010), o assunto começou a ser abordado na década de 60, na Suécia, por Leymann (1990, 1993, 1996), psicólogo e cientista médico, com mestrado em psiquiatria, sendo denominado como *mobbing*, associado ao comportamento hostil entre crianças em idade escolar. Anos mais tarde, o alemão naturalizado sueco encontra esse tipo de comportamento no ambiente organizacional e passa a conduzir estudos a respeito do tema, impulsionando o interesse de outros pesquisadores pelo assédio moral no trabalho. Autores como Brodsky (1976 *apud* GLINA; SOBOLL, 2012), por exemplo, há mais de 40 anos já argumentavam a respeito da tolerância organizacional a esse tipo de comportamento quando não há presença de regulamentações antiassédio nas mesmas.

Nesse sentido, no final da década de 90, com o estudo da francesa Marie-France Hirigoyen (1998, 2000), é levantada a discussão sobre o assunto na vida pessoal, familiar e profissional, mobilizando estudiosos de diversas áreas para compreender as múltiplas faces deste fenômeno, popularizando o termo e abrindo o debate, internacionalmente. A autora relata casos de vítimas dessa forma de agressão e as consequências em suas vidas, a partir de sua experiência clínica como psicanalista, descrevendo novos conceitos, o desenvolvimento histórico do tema e pesquisas realizadas em outros países europeus (FREITAS, 2008).

A partir desses estudos desenvolvidos por pesquisadores internacionais, em meados dos anos 2000, o tema aparece no Brasil. Com a dissertação de mestrado de Barreto (2000), médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica

de São Paulo (PUC – SP), a discussão do assunto passa a tomar forma entre os meios de comunicação, tendo em vista matéria publicada pela “Folha de São Paulo” por Bergamo (2000), e na sociedade brasileira. É válido ressaltar que nesse mesmo ano é aprovada a primeira lei brasileira contra assédio moral, a Lei Ordinária nº 1.163 (IRACEMÁPOLIS, 2000). Em seguida, segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), o primeiro artigo acadêmico relacionado ao tema assédio moral foi escrito por Freitas (2001). Além disso, em 2002, a partir da comunicação entre Barreto e Hirigoyen, ocorre, em São Paulo, o “I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho” no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, em 30 de abril (BITENCOURT, 2010).

Segundo a autora, essas iniciativas aquecem o debate, chamando a atenção do Legislativo e de sindicatos de outras categorias, que manifestam maior entendimento sobre o assunto, passando a exigir e propor a regulamentação de ações de prevenção e punição contra esse tipo de violência.

2. Principais conceitos

A violência no ambiente de trabalho se tornou objeto de estudo a partir das últimas décadas do século XX. Contudo, de acordo com os estudos de Nunes, Cugnier e Tolfo (2014), o termo “violência” se refere não só a comportamentos agressivos e abusivos de ordem física. Ele deve ser entendido da seguinte maneira: “qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou envolvidas de forma impessoal ou incidental” (WARSHAW, 1998, p. 51-52).

Dessa forma, além de envolver agressões físicas, a violência no âmbito organizacional também envolve as de ordem psicológica (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014). Vem se intensificando esse tipo de agressão, que remete ao dano ou ao assédio moral (SCANFONE; TEODÓSIO, 2004 *apud* NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014). Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), enquanto o primeiro se refere a uma agressão que aconteceu apenas uma vez no tempo, o segundo se refere a diversas ofensas, que acontecem repetidamente.

Num geral, Einarsen *et al.* (2003, 2005 *apud* NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2013) argumentam que o assédio moral deve ser entendido como práticas violentas repetidas ao longo do tempo, intencionalmente ou não, que prejudiquem a eficiência da vítima no contexto organizacional e a afetem fisicamente ou psicologicamente.

Outros autores da área, conforme será abordado a seguir, têm a tendência de atribuir como causa do fenômeno aspectos subjetivos, ou seja, as características individuais dos assediadores e assediados, considerando-os perversos e frágeis ou indefesos, respectivamente. Porém, a literatura tem mostrado que outros fatores também influenciam na ocorrência do assédio moral, como o contexto organizacional e a forma de organização do trabalho e da sociedade nos dias de hoje. Além disso, revela-se a importância do papel da prevenção para o combate do assédio moral, que vem perdendo espaço nas organizações.

Leymann (1990) denomina o fenômeno de assédio moral como *mobbing*, sendo este caracterizado como um tipo de contato conduzido por apenas uma ou várias pessoas, de maneira agressiva e desprovida de ética, repetidamente. Na mesma lógica, Hirigoyen (2000) destaca que o conflito de personalidades entre os indivíduos no ambiente de trabalho configura-se como uma das principais causas do assédio moral. Assim, a autora argumenta, que pelo mundo do trabalho ser cada vez mais implacável, ocorre uma espécie de seleção natural, em que os indivíduos frios, calculistas e desprovidos de consciência acabam ocupando postos estratégicos nas empresas (HIRIGOYEN, 2002 *apud* VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012).

Por outro lado, Gaulejac (2007), desenvolve análises do modelo de gestão atual, que definem condições que exigem cada vez mais eficiência do trabalhador, ao mesmo tempo que definem metas impossíveis. Nesse ambiente, o assédio moral encontra espaço para se difundir. Nessa lógica, Vieira, Lima e Lima (2012) argumentam que o modelo de produção capitalista desempenha papel importante como fator indutor do assédio moral, por ser o principal determinante das formas de gestão das empresas e de organização do trabalho, à medida que preza pela constante acumulação de riquezas e aumento de produtividade, ao pressionar os trabalhadores para melhorar seu desempenho cada vez mais.

Nessa linha de raciocínio, Ramos (1989) argumenta que a maioria das organizações, nos dias atuais têm como norteador de seu padrão de funcionamento o modelo da racionalidade instrumental. De acordo com Cavalcante, Jorge e Neto (2005 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), esse modelo é construído pelos paradigmas atuais da globalização e das leis de mercado e traz que o papel do indivíduo deve ser voltado apenas para atingir resultados e metas, deixando de lado sua dimensão subjetiva, ou seja, a ética e o relacionamento com colegas de trabalho. Dessa forma, a racionalidade substantiva do indivíduo, “importante para o processo de construção e desenvolvimento

da identidade do profissional e sua auto-realização tende a ser esquecida” (NUNES; TOLFO, 2012, p. 3).

Ainda de acordo com esses autores, a cultura organizacional, ou seja, o conjunto de “crenças, expectativas e suposições tidas pelos membros da organização, e a sua maneira característica de perceber os artefatos da organização e o ambiente, bem como, suas normas, papéis e valores” (BOWDITCH; BUONO, 1992 *apud* NUNES; TOLFO, 2012, p. 3), das organizações sob o modelo da racionalidade instrumental, se torna caracterizada pelo medo de perder sua posição (FREITAS, 2007), individualismo e arrogância. É nesse contexto, marcado pela falta de comportamento ético e respeitoso que as agressões entre funcionários surgem, dando origem ao assédio moral.

Tendo em vista a importância que é dada aos resultados finais no modelo de racionalidade instrumental, o assédio moral surge como forma de coagir os funcionários a cumprir as metas e os objetivos organizacionais, por meio de humilhações e pressões desumanas (GOSDAL *et al.*, 2009 *apud* NUNES; TOLFO, 2012).

Clot (2005 *apud* VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012), enfatiza que ao reduzir o assédio moral ao conflito entre dois indivíduos, abre-se caminho para a judicialização e punição das condutas, deixando de lado as ações preventivas de transformações do contexto organizacional. Para enfrentar esse tipo de violência, ele revela a importância de, além de ser feita a escuta e a conciliação das partes envolvidas, também procurar intervir proativamente por meio de ações preventivas, que não sejam apenas treinamentos e práticas de conscientização generalizados e amplos. Indica que é necessário um esforço no sentido de promover debates no âmbito dos sindicatos acerca de questões relativas ao trabalho. É preciso que os profissionais se reconheçam no trabalho que desempenham e sejam valorizados pelos colegas de trabalho e chefias.

Nesse contexto, é válido ressaltar a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual. Esses fenômenos se associam, e o assédio sexual, muitas vezes resulta em assédio moral (REDINHA, 2003). Segundo Muniz (2008), juridicamente, essa diferença se baseia no fato de o assédio sexual ferir a liberdade sexual e o assédio moral ferir a dignidade humana das pessoas. Porém, a caracterização de ambos os fenômenos é a mesma: a ocorrência de dano moral, ou seja, a violação de um direito pessoal por meio de um ato lesivo.

Observa-se, portanto, que a existência desses eventos e do dano moral envolve fatores de ordem psicológica. Mendonça e Barreto (2015) argumentam sobre a complexidade da definição do dano moral, tendo em vista a subjetividade associada ao

mesmo. Continuam, alegando que isso fica evidente ao se estabelecer punição em termos pecuniários, graças à dificuldade em se traduzir o dano em quantia monetária.

Contudo, pode-se inferir que, no caso brasileiro, a subjetividade na definição do assédio moral é ainda mais grave, tendo em vista a não criminalização do fenômeno, diferente do assédio sexual. Segundo o Código Penal brasileiro, configura-se como assédio sexual qualquer ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, 1940, art. 216-A).

Apesar da aprovação pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados do Projeto de Lei que cria no Código Penal o crime de assédio moral (BRASIL. Projeto de Lei n. 4742, 2001b), ainda não há previsão legal para a criminalização desse tipo de violência.

Apesar da análise da ocorrência desse tipo de fenômeno por gênero não ter sido objetivo do presente trabalho, Silva (2013) e Maciel *et al.* (2006) argumentam que grande parte do assédio moral nas organizações se dão nas situações em que assediados são mulheres e os assediadores são homens de nível hierárquico superior. Isso se dá em função da fragilidade do sexo feminino na percepção dos assediadores e pela condição de estarem subordinadas hierarquicamente em função de ser do sexo feminino podem estar mais predispostas a sofrer assédio moral enquanto desempenham suas atividades no trabalho. Tendo em vista que o sistema prisional é uma instituição machista e patriarcal (RESENES; DIAS, 2016), pode-se inferir que a ocorrência de assédio moral é maior e mais pernicioso no âmbito do sistema prisional, contra as mulheres.

3. Tipos de assédio moral

Segundo Freitas (2001), no ambiente de trabalho, o assédio moral pode se dar de formas diferentes, de acordo com quem pratica a agressão.

- a) **Colega agride outro colega (assédio horizontal):** tende a ocorrer contra indivíduos diferentes do grupo em que estão inseridos, seja por questões raciais, orientação sexual, profissionais, entre outras. Pode ser cometido contra mulheres que entram em grupos tradicionalmente reservados aos homens ou quando existem inimizades ou competição entre colegas;

b) **Subordinado agride seu superior (assédio vertical ascendente):** é um caso mais raro, mas também pode acontecer. Pode acontecer entre um grupo, no qual um antigo colega foi promovido. Também, quando “um subordinado tem acesso aos pares do superior e constrói fofocas ou mentiras”. (p. 4-5) Jovens qualificados ou diplomados em que têm superiores hierárquicos sem o mesmo nível de aprendizado ou conhecimento formal podem cometer esse tipo de agressão;

c) **Superior agride o subordinado (assédio vertical descendente):** é o tipo que mais aparece. Devido ao medo da perda de emprego ou para se sentirem seguros, alguns superiores tratam seus subordinados de maneira tirânica e abusam do seu poder hierárquico.

Ainda, Hirigoyen (2006), agrupa em quatro grupos os tipos de situações que podem ser classificadas como assédio moral, ordenadas das mais sutis até as mais fáceis de notar:

a) **Deterioração proposital das condições de trabalho:** quando o assédio é descendente, são as primeiras hostilidades visíveis. Elas são definição de tarefas impossíveis de serem cumpridas, cobranças excessivas e desumanas em relação ao trabalho prestado, provocar o indivíduo a falhar. Num geral, são ações que fazem o agredido aparentar ser incapaz;

b) **Isolamento e recusa de comunicação:** pode estar presente tanto no assédio horizontal, quanto no assédio descendente. Podem ser não cumprimentar ou conversar com a pessoa, deixar de chamá-la para reuniões, evitar contato e comunicação, cercear sua fala. Como o nome já diz, significa ignorar o sujeito, com o intuito de constrangê-lo e maltratá-lo;

c) **Atentado contra a dignidade:** normalmente acontece entre colegas, estando presente no assédio horizontal. Fazem parte, mentiras, gestos de deboche, desrespeitar a vítima na frente de todos, insinuações de repúdio. São atitudes que objetivam desmoralizar a vítima na percepção de seus colegas de trabalho;

d) **Violência verbal, física ou sexual:** as atitudes presentes nesse grupo deixam de ser veladas e ocorrem quando o assédio se torna explícito. O indivíduo se exclui cada vez mais do grupo, já que não encontra respaldo.

São as ameaças, gritos, esbarrões. Além disso, podem se extrapolar pra fora do ambiente de trabalho.

É válido ressaltar que a ocorrência das ações de cada grupo de violência depende de quem está cometendo o assédio. “Deterioração proposital das condições de trabalho” costuma ocorrer quando quem pratica a hostilidade é um superior hierárquico, enquanto “isolamento e recusa de comunicação” e “atentado contra a dignidade” podem partir tanto de colegas de trabalho no mesmo nível, quanto de chefias (HIRIGOYEN, 2006; 2008).

4. Consequências do assédio moral para o indivíduo

As vítimas de assédio moral podem sofrer de violência física e psicológica, diferente de colegas de trabalho que nunca passaram por esse tipo de situação (HOEL; COOPER, 2000 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012). Além disso, elas enfrentam altos riscos de desenvolver depressão de acordo com os estudos de Hansen *et al.* (2006 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012) e Kivimaki *et al.* (2003 *apud* VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012). Esses e outros estudos evidenciam que, quanto mais tempo dura o assédio moral, maior a ocorrência de transtornos depressivos.

É válido ressaltar a relação entre o assédio moral e o estresse pós-traumático. Segundo Leymann (1996) e Leymann e Gustafsson (1996 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012), o nível de estresse de vítimas de assédio moral é comparável ao de vítimas de estupro. Ainda, a literatura indica que o suicídio também pode ser uma das consequências dessa forma de violência (LEYMANN, 1990). Segundo Pompili *et al.* (2008 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012), devido ao desespero, raiva e impulsividade gerados pelo assédio moral, as vítimas têm maior risco de suicídio. A duração do assédio também influencia na ocorrência de auto-extermínio (SOARES, 2011). Além disso, associa-se assédio moral, sintomas de depressão e suicídio (BALDUCCI; ALFANO; FRACCAROLI, 2009 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012).

5. Consequências do assédio moral para a organização

De acordo com Soares e Oliveira (2012), o assédio moral gera perdas financeiras, de tempo e de produtividade para a organização. Segundo Kivimaki, Elovainio e Vahtera (2000 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012), devido ao absenteísmo e às licenças para tratamento de saúde, a organização deve custear os salários desses

trabalhadores, sem haver retorno em termos de trabalho efetivamente prestado. Há o custo humano que envolve a sobrecarga aos demais trabalhadores ativos, o que produz efeitos nocivos em longo prazo. Ainda, há o custo do próprio processo de encaminhamento e tratamento do assédio moral, que envolve dispêndios com mão-de-obra capacitada para lidar com conflitos psicológicos e o desgaste das partes envolvidas (RAYNER, 2006 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012). De acordo com esse mesmo autor, a ocorrência do assédio moral impacta negativamente a imagem da organização, gerando descrédito em relação à clientela.

6. Ações de combate ao assédio moral

A temática do assédio moral no cenário brasileiro é recente e, conseqüentemente, a discussão a respeito das práticas de combate, tanto na literatura, quanto nas Casas Legislativas, bastante incipiente. Diante dessa perspectiva, autores como Nunes (2011), argumentam que tendo em vista as conseqüências que o assédio moral traz, tanto em termos financeiros, para a organização, quanto em termos de saúde do trabalhador, para o empregado, passa-se a ganhar relevância o desenvolvimento de iniciativas de prevenção e combate a essa hostilidade.

Levando em conta que a agressão acontece no ambiente de trabalho, a organização deve ser responsabilizada. No entanto, os gestores nem sempre tomam as decisões corretas. Muitas vezes ações são criadas e cumpridas apenas para atender uma “questão meramente “política”, de modo a criar uma imagem que a organização está efetivamente combatendo a ocorrência da violência” (NUNES; TOLFO, 2012, p. 2) sem que, de fato, exista uma preocupação com os resultados obtidos pelas iniciativas. Além disso, Nunes (2011) argumenta que isso também pode acontecer quando há falta de práticas que possibilitem o entendimento de como o assédio moral surge no ambiente de trabalho.

Nunes e Tolfo (2012) propõem que para solucionar esse problema, é preciso enfrentar o paradigma atual que determina o padrão de configuração da organização produtiva e sua cultura organizacional, de que o indivíduo deve ser voltado apenas para atingir resultados e metas, deixando de lado sua dimensão subjetiva, sua ética e o relacionamento com seus colegas de trabalho, e adotando posturas individualistas e arrogantes.

Tendo em vista que a organização é um dos grandes responsáveis pela ocorrência do assédio, esse enfrentamento deve ser conduzido, por meio da instituição

de uma cultura organizacional de intolerância, baseada em ações de eliminação e redução de riscos organizacionais determinantes para provocar esse tipo de comportamento. Dessa forma, deve-se estabelecer iniciativas de intervenção proativas, por meio de sanções e divulgação de suas aplicações nos casos concretos, com o intuito de servir de exemplo para os demais membros da organização, chamando a atenção e inibindo esse tipo de atitude por parte de possíveis agressores (SALIN, 2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012).

Nesse sentido de importância das políticas de intervenção, Freitas, Heloani e Barreto (2008), argumentam que

Ao serem constatados, os atos de violência devem ser imediatamente barrados e não tolerados. Caso contrário, os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à previdência social. Determinar qual é o tempo necessário para identificar o sofrimento imposto e seus efeitos na saúde, é, de alguma forma, legalizar a violência, é permitir o seu prolongamento e transformar o lugar de trabalho em um espaço de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura. (p. 72)

Outras iniciativas de intervenção, segundo Fabro (2011), seriam criar um sistema seguro de ouvidoria especializada, responsável por receber a manifestação de assédio moral; estabelecer uma terceira parte para mediar o conflito, de modo a prezar pela justiça e imparcialidade; capacitar equipe para conduzir o processo de denúncia de assédio moral, de maneira coordenada e multidisciplinar; intervir de maneira contextualizada no caso, sabendo identificar e avaliar em que fase a situação se encontra; aplicar sanções não só ao agressor, mas também ao empregador, tendo em vista que ele se configura como corresponsável pela ocorrência do assédio; zelar pela vítima de assédio moral, tanto judicialmente, quanto psicologicamente, fornecendo serviços de apoio, estratégias terapêuticas, práticas alternativas e conscientização grupal; estabelecer procedimentos específicos para casos em que as partes forem de níveis hierárquicos diferentes; inibir comportamentos hostis, demonstrando a todos da organização que o assédio é algo perverso que prejudica tanto o indivíduo, quanto a organização e a sociedade; e, criar um conselho interno, especializado em informar a respeito do fenômeno, monitorar e fiscalizar as políticas e procedimentos e propor melhorias.

Em relação ao processo de punição, o gestor deverá agir de forma imparcial e justa ao identificar o assédio moral, interrompendo qualquer outro conflito que apareça (EINARSEN; HOEL, 2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012). Em seguida, os autores continuam dizendo que deverá ser conduzida investigação, por meio de entrevistas e

discussões com as partes envolvidas, com o intuito de identificar se o assédio ocorreu de fato, ou se remete a um outro tipo de conflito interpessoal e restaurar as relações no ambiente de trabalho, objetivando a conciliação entre as partes. No entanto, caso necessário, as sanções deverão ser aplicadas, ou por meio de treinamentos especializados de gestão, a fim de disciplinar quem cometeu a hostilidade, ou pela demissão do agressor.

Contudo, de acordo com Salin (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), também é de suma importância a introdução de práticas de diagnóstico, de prevenção e políticas anti-assédio. Nesse sentido, quanto às práticas de prevenção a serem implementadas, a partir das denúncias, o gestor poderá atuar num sentido de investigar quais condições e práticas organizacionais são necessárias alterar com intuito de prevenir futuros casos de assédio moral (NUNES; TOLFO, 2012). Pode-se considerar também que,

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam. (HELOANI, 2005, p. 105)

Essas iniciativas, porém, não esgotam as ações cabíveis para a prevenção desse tipo de violência. Segundo Einarsen e Hoel (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), para prevenir o assédio moral de maneira eficiente, deve-se criar um clima organizacional em que sejam aceitos atritos e opiniões contrárias, porém de respeito às diferenças, garantir tratamento justo e igualitário pelas chefias nos mecanismos de controle, treinar e capacitar os gestores para conciliação de conflitos, estabelecer regras claras antiassédio, e desenvolver uma cultura organizacional com uma forte ética no trabalho contrárias ao assédio moral.

Fabro (2011) propõe como iniciativa de prevenção criar códigos, normas e dar exemplo de condutas adequadas e ética organizacional; promover mudanças na organização e na cultura organizacional; conscientizar, capacitar e divulgar informações a todos, principalmente gerentes, pessoas chaves e líderes, por meio de estímulos a comunicação interna, inserção do tema em informativos, promoção de diálogos, grupos de debates e espaços de escuta; práticas com o intuito de promover a colaboração, respeito e integração entre os funcionários; criar um ambiente com condições de trabalho saudável e de qualidade de vida; minimizar o trabalho monótono, repetitivo e a

ociosidade, promovendo informações, autonomia e novos desafios no ambiente laboral; reduzir o estresse; e aumentar a fiscalização dos funcionários.

Em seguida, serão abordadas as práticas de diagnóstico e planejamento. Segundo Einarsen e Hoel (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), identificar o que pode ter causado o problema, é tão importante quanto interromper os conflitos e preveni-los, pois isso permite determinar pontos específicos e subsidiar políticas a fim de combater o assédio moral de forma mais efetiva. Porém, nem sempre a gestão e a literatura dá a importância devida à esse tipo de prática. De acordo com estudo realizado por Fabro (2011), há uma baixa incidência, na bibliografia sobre o tema, do diagnóstico e planejamento organizacional, indicando que, de modo geral, os teóricos julgam que o ambiente de trabalho não é um fator determinante para a ocorrência dessa hostilidade.

Segundo a autora, as ações de diagnóstico organizacional envolvem realizar pesquisas de clima organizacional com os funcionários e conduzir conversas formais e informais junto dos empregados a respeito dos resultados e dos métodos implementados relativos a punição, prevenção e punição de assédio moral; investigar a dimensão e a natureza do problema e quais são e como erradicar os fatores psicossociais de risco na organização; refletir sobre e questionar as práticas e a cultura organizacionais e a forma de organização do trabalho e de gestão de pessoal, averiguando as possibilidades de mudanças; verificar o ambiente de trabalho; acompanhar a equipe, reclamações, as estatísticas de absenteísmo e as faltas por doenças; e utilizar medidas psicométricas com o intuito de diagnosticar o assédio moral no trabalho.

Nunes e Tolfo (2012) argumentam também, sobre a necessidade de desenvolver políticas antiassédio. Além de formalizar as medidas tratadas até aqui, é papel dessa política criar e manter uma cultura ética e de valores na organização de combate ao assédio moral. Além disso, deve deixar claro que não serão tolerados comportamentos hostis (HUBERT, 2003 *apud* NUNES; TOLFO, 2012).

Ainda, a importância de uma política antiassédio bem desenvolvida se dá, pois as discussões a respeito da manifestação, na maioria das vezes, se dão em alta tensão, sendo necessário que exista um sistema informal de suporte e orientação, assim como um de recebimento formal de denúncias (EINARSEN; HOEL, 2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012). Em outras palavras, ela deve agir tanto com ética e legalidade quanto ser capaz de acalmar os ânimos.

Para não ser esquecida, a política deve ser constantemente divulgada, através de reuniões temáticas e publicações internas (HUBERT, 2003 *apud* NUNES; TOLFO,

2012), além de estar prevista numa declaração escrita, como uma Declaração de Compromisso e Intenção da organização, por exemplo (SALIN, 2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012).

É também imprescindível que o processo de desenvolvimento e aplicação da política se dê com participação de todos os membros organizacionais, de diferentes funções e níveis, e dos sindicatos (EINARSEN; HOEL, 2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012). Segundo Hubert (2003 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), ela deve deixar claro quais serão os responsáveis pelas ações de mediação, diagnósticos, prevenção e intervenção, com o intuito de conferir maior confiabilidade e seriedade no processo.

Einarsen e Hoel (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012) definem que os pressupostos desse tipo de política são a sua aplicação a todos os membros e níveis hierárquicos da organização; a ilegalidade da prática do assédio, tendo em vista o direito dos empregados de realizar suas atividades com qualidade de vida no trabalho; o papel de gestores e funcionários na aplicação e fiscalização e no comprometimento, respectivamente, com a política; e a intolerância organizacional a esse tipo de prática, e às recriminações por quem fizer uso desse mecanismos para se defender.

Além disso, segundo Nunes e Tolfo (2012), não basta estabelecer regras. É preciso que a política descreva “comportamentos, ações e situações que são garantidas por ela, além de como serão percebidas e julgadas” (p. 10). Ou seja, “deve apresentar exemplos de comportamentos que são considerados infrações da política” (p. 10).

Também é papel da política antiassédio definir como vai se dar o processo de punição. Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Einarsen e Hoel (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012) argumentam que para ser eficiente, esse processo deverá garantir que a denúncia será analisada de forma justa, séria, imparcial e sigilosa, por equipe multidisciplinar e capacitada, composta por psicólogos, médicos, advogados, administradores, assistentes sociais, sendo garantido o direito ao contraditório e ampla-defesa, não admitindo a recriminação contra a suposta vítima e suposto agressor. Mesmo assim, falsas queixas ocorrerão, e,” nestes casos, estas queixas deverão ser tratadas como uma ofensa disciplinar e o reclamante advertido e punido de alguma forma” (NUNES; TOLFO, 2012, p. 10).

Além disso, a assistência a vítima é algo muito importante que deve ser levado em consideração, pois o reclamante já pode estar sofrendo das consequências negativas advindas da hostilidade (NUNES, 2011). Assim, “na política deve constar uma seção explicativa sobre quais são as opções para aquele que percebe ser alvo de assédio, ou

seja, algumas recomendações de ação para a suposta vítima” (NUNES; TOLFO, 2012, p. 10). Segundo Einarsen e Hoel (2008 *apud* NUNES; TOLFO, 2012), para a vítima, deve estar claro a possibilidade de conversar com o suposto agressor antes de dar andamento à denúncia; onde e para quem a queixa deve ser feita, o tempo de resposta e o direito de estar acompanhada por testemunhas de confiança nos momentos de queixa, entrevista e conciliação; e o papel dos conselheiros em prestar informações sobre os seus direitos, como realizar a denúncia, alternativas disponíveis e conversar com o agressor. Além disso, é imprescindível que seja fornecido acolhimento e atendimento psicológico, tanto para a vítima, quanto para o agressor.

As medidas apresentadas sobre como o tratamento que deve ser dado às denúncias e ao processo de assédio moral é pertinente, devem ser aplicadas pelas organizações e, “em localidades onde o assédio moral não é definido por lei, a organização deve definir regras próprias” (NUNES; TOLFO, 2012, p. 10). Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), as organizações não estão isentas “de suas responsabilidades em casos de assédio moral, especialmente quando outras medidas não foram tomadas e/ou a organização foi conivente ou negligente” (p. 112). Dessa forma, cabe à organização o desenvolvimento de políticas antiassédio e de medidas de divulgação, que formalizem o diagnóstico, a prevenção e a intervenção, bem como, uma revisão de suas práticas, de sua cultura organizacional e dos seus valores, com o intuito de garantir um ambiente de trabalho ético e justo que favorecerá tanto a si própria, quanto a seus funcionários e erradicará esse tipo de violência no trabalho (NUNES, 2011).

Em suma, para erradicar o assédio moral no ambiente de trabalho é necessário agir nas três frentes: diagnóstico organizacional, prevenção e intervenção. Nesse sentido, Fabro (2011) propõe a categorização das possíveis ações e medidas que os gestores e a própria organização possam desenvolver, levando em consideração que o diagnóstico tem o objetivo de identificar quais fatores organizacionais contribuem para a ocorrência de assédio moral, a prevenção promove mudanças que contribuam para minimizar a prática, e a intervenção interrompe o assédio e aplica sanções aos agressores responsáveis. É válido destacar a importância, na prevenção, das iniciativas informativas e de treinamento aplicadas a todos da organização, em especial aos dirigentes, a respeito do que é assédio moral, as formas de coibi-lo, como minimizar as suas consequências para os trabalhadores, e, evitar que a sua ocorrência seja entendida por eles como algo natural (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014). Além disso, para

combater essa violência no ambiente de trabalho é preciso apoio explícito e treinamento dos altos dirigentes da organização, de forma a demonstrar seriedade no tratamento do problema (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), tendo em vista que “grande parte dos casos de assédio advém da hierarquia imediata” (NUNES; TOLFO, 2011, p. 9).

Continuando com Freitas, Heloani e Barreto (2008), uma política de prevenção e combate ao assédio moral “deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico” (p. 110), uma vez que envolve equipes multidisciplinares em sua elaboração e aplicação. Isso significa que deve-se apresentar e contextualizar o tema, de forma a permitir ao público compreender quais são as principais características dessa agressão e que é e não é assédio moral, por meio da definição de aspectos conceituais, das “formas de reconhecer a violência, principais consequências, como agir e denunciar” (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014, p.8), e dos aspectos jurídicos, como a legislação vigente. Esse público precisa ser o mais amplo possível, para que tanto o empregado, quanto o empregador tenham conhecimento sobre o fenômeno, devendo envolver instituições públicas e privadas, sindicatos, organizações não governamentais, gestores, acadêmicos, docentes, pesquisadores, trabalhadores e membros da sociedade civil, de modo a promover a saúde do trabalhador. Os sindicatos também são atores importantes na luta contra assédio moral, pois “representam um papel muito importante na defesa do profissional em questões como o trabalho, condições de trabalho, saúde mental e física do trabalhador, e demais” (NUNES; TOLFO, 2011, p. 9). Eles devem atuar na distribuição de informativos e promoção de palestras sobre o tema em questão.

Seguindo o pressuposto de que a informação a respeito do assédio moral é imprescindível para o desenvolvimento de iniciativas de prevenção (NUNES; TOLFO, 2012), Nunes e Tolfo (2011), destacam que para o funcionamento dessa política, por parte da organização, é também necessário “a divulgação da temática” (p. 1). Isso significa combater o desconhecimento do funcionário a respeito da identificação da ocorrência de assédio moral e dos procedimentos de denúncia. “Tal carência prejudica o indivíduo, uma vez que ele não sabe que “brincadeiras” ditas sutis, na realidade podem ter objetivos perversos” (p. 7), tornando-o uma vítima que não percebe que está sendo hostilizada no ambiente de trabalho. Além disso, devem ser promovidas estratégias de sistematização de informações e “de reflexão e enfrentamento do sofrimento, esclarecimentos acerca do assédio moral e do contexto do trabalho na atualidade e a configuração de um contexto de apoio mútuo” (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014, p.

8-9). Ainda, é importante que sejam divulgadas as diferentes iniciativas implementadas e os resultados alcançados, “tanto cientificamente quanto socialmente, pois o conhecimento é uma arma para a prevenção e combate da violência, bem como conhecer estas medidas podem auxiliar na aplicação das mesmas em outros contextos” (p. 10-11).

Deve-se pensar também a aplicação de iniciativas “que garantam a efetividade de todo o processo, seguindo o princípio da isonomia” (p.1), ou seja, o funcionamento das políticas antiassédio só funcionarão se não houver coleguismo e todos sejam tratados da mesma forma. Os autores propõem, por exemplo, que a aferição dos casos de assédio moral sejam realizados em canais e por figuras externas, de forma a evitar questões políticas e manter a neutralidade e a imparcialidade no processo.

Acontece que, muitas vezes, esses compromissos, são assumidos pela organização e seus empregados, porém só no discurso (NUNES, 2011). Segundo Nunes e Tolfo (2012), nesses casos, a organização, não está preocupada com os resultados obtidos pelas políticas, tendo, como foco, apenas criar uma imagem de que está combatendo a ocorrência da violência, e, de fato, incentivando e não coibindo as práticas anti-éticas e de assédio, por objetivarem um desempenho cada vez maior de seus funcionários.

Portanto, é imprescindível o desenvolvimento de uma política antiassédio que formalize as medidas anteriores e institua e mantenha uma cultura organizacional ética para a prevenção a esse tipo de violência (NUNES; TOLFO, 2012).

Em seguida, de acordo com o estudo de Glina e Soboll (2012), o assédio moral deve ser tratado como um risco psicossocial, já que traz problemas para a saúde do trabalhador, e deve ser abordado da mesma forma que outros riscos. Nessa lógica, Leka e Cox (2008 *apud* GLINA; SOBOLL, 2012) propõem um modelo para gerenciamento desse tipo de risco, composto das seguintes etapas:

a) **Avaliação de riscos e auditoria das práticas existentes:** envolve compreender a existência dos riscos. No âmbito do assédio, consiste em identificar se existe esse tipo de violência ou potencial para ele existir e definir em que tipos de situação isso acontece;

b) **Desenvolvimento de plano de ação:** consiste desenvolver ações de prevenção em ordem de prioridade, com definição de responsabilidades e prazos, a partir do momento que a avaliação de riscos estiver completa;

- c) **Implementação do plano para redução dos riscos ou intervenções:** definindo responsabilidades, abrangendo trabalhadores e suas associações coletivas;
- d) **Avaliação regular do plano de ação:** à medida que ele for sendo implementado;
- e) **Aprendizagem organizacional, visando à atualização e às adaptações do plano de ação:** a partir das fases de implementação e avaliação regular do plano, definir melhorias para o mesmo e para planos futuros.

A seguir, serão apresentadas as ações de prevenção destacadas no estudo de Glina e Soboll (2012) de acordo com o nível da organização a que devem ser aplicadas.

As intervenções de prevenção de nível individual envolvem “a redução e a cura dos danos causados pelo assédio moral” (p. 5), ou seja, “aumentar os recursos do indivíduo para lidar com o estresse”. (p. 5) Para as vítimas, envolve terapias, grupos de apoio, acolhimento psicológico e reabilitação. Para assediadores, envolve reabilitação específica, com a intenção de desenvolver estratégias menos destrutivas no ambiente organizacional e, caso o assédio continue, transferir o agressor para uma outra posição em que ele não possa cometer a agressão ou desligá-lo, se necessário (GLENDINING, 2001; CRAWSHAW; 2008 *apud* GLINA; SOBOLL, 2012). Também fazem parte desse nível, as ações de negociação entre as partes, mediada por terceiros, como o departamento de Recursos Humanos da organização. Essa pode ser uma alternativa boa, se aplicada antes do conflito se tornar uma situação grave.

As ações de prevenção também podem ser destinadas a grupos, equipes e colegas de trabalho. Este nível trata da interface indivíduo e organização e busca a “melhoria dos relacionamentos no trabalho, da adequação pessoa-ambiente ou da autonomia” (p. 7), por meio da criação de grupos de apoio, formados de redes de pessoas com necessidades semelhantes, com a intenção de solucionar problemas em comum e conseguir apoio social dentro da organização. Essas alternativas prezam pelo enriquecimento e reconhecimento do trabalho e pela melhoria do clima organizacional.

Também podem ser de nível organizacional. De acordo com Brodsky (1976 *apud* GLINA; SOBOLL, 2012), o assédio moral só ocorre quando o agressor percebe que existe tolerância organizacional a esse tipo de comportamento, ou seja, quando não há sanções efetivas em relação às pessoas que violam regras ou políticas antiassédio.

Dessa forma, são necessárias ações que atuem em nível organizacional para resolver esse tipo de situação. Essas ações são estabelecer políticas contra o assédio moral; disseminar essas políticas, para que sejam efetivamente postas em prática; e rever aspectos da organização do trabalho que favoreçam o assédio moral, como a estrutura hierárquica, definição de metas impossíveis e estilo de gerência inadequado.

Além disso, as autoras ressaltam a importância da realização de diagnósticos e avaliações periódicas para revisar as ações de prevenção já propostas e disseminar as melhores práticas.

CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apesar da literatura estudar predominantemente o fenômeno no âmbito da administração de empresas, o assédio moral também está afeto à administração pública. Segundo Mendonça e Barreto (2015), há relevância em tratar o tema no âmbito da gestão pública, dado os conflitos existentes entre servidores e superiores hierárquicos e as particularidades do setor público. A título de exemplo, o estudo realizado por Maciel e Gonçalves (2007 *apud* CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012) sobre o assédio moral entre os trabalhadores da Administração Pública do estado do Ceará traz que 38% dos servidores entrevistados foram vítimas desse tipo de violência.

Para Mendonça e Barreto (2015),

os critérios para a configuração da prática do assédio moral devem considerar não apenas os efeitos que este pode proporcionar à vítima da lesão, mas, também, a desestabilização proporcionada no ambiente de trabalho e dentre os demais colegas e eventuais consumidores dos serviços públicos que, indiretamente, compartilham do ambiente de trabalho e das mazelas que se pode proporcionar a partir da prática do assédio moral. (p. 2)

Além disso, tendo em vista o princípio da impessoalidade como um de seus princípios fundamentais, o assédio moral é uma verdadeira afronta à administração pública, já que a sua ocorrência representa questões de ordem pessoal e sentimento íntimo. Dessa forma, é importante compreender e analisar esse tipo de violência no âmbito do setor público.

Aqui, o assédio moral pode se apresentar nas ações de avaliações de desempenho, determinação de prazos ou tarefas impossíveis, remoção arbitrária do servidor, questionamentos infundados sobre a validade de licenças para tratamento de saúde, proibição de contato com associações coletivas de trabalhadores, supressão das

condições materiais necessárias para a prestação do serviço, proibir manifestações em contextos ou redes sociais, entre outras.

De acordo com Caran *et al.* (2010 *apud* CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012), o assédio moral é mais frequente na área pública, devido à hierarquização e rigidez dos processos. Isso facilita a indefinição de tarefas e possibilita a existência de conflitos ao culpabilizar alguém por um serviço mal prestado. Além disso, diferente do setor privado em que o assédio moral dura menos tempo e terminando com a demissão da vítima, no setor público, devido às relações de personalismo e estabilidade, muitos assediadores são protegidos, fazendo com que o assédio moral dure mais tempo e não seja devidamente averiguado por meio dos procedimentos cabíveis. Ainda, é válido ressaltar que pelo mesmo motivo, esse tipo de violência no setor público dificilmente incorre nas devidas punições para aquele que comete o assédio.

De acordo com Fischer (1984), ao longo da história da Administração Pública brasileira, o conjunto de reformas administrativas, com objetivo estratégico, construiu um ambiente de racionalização administrativa, em que “o paradigma dominante oferece um conjunto de idéias que se identificaram com o desenvolvimento, que estava pleno do que se poderia chamar racionalidade instrumental” (p.4). Como tratado em outra seção, essa racionalidade baseia-se na eficiência e no indivíduo voltado apenas para atingir resultados e metas, deixando de lado sua dimensão subjetiva, ou seja, a ética e o relacionamento com colegas de trabalho (CAVALCANTE; JORGE; NETO, 2005 *apud* NUNES; TOLFO, 2012). Esse modelo, também chamado de racional legal no âmbito da administração estatal, se baseia no apego ao formalismo, disciplina, burocracia excessiva e autoridade centralizada (MEDEIROS, 2006). Isso significa que, ainda hoje, segundo Pires e Macêdo (2006), a cultura organizacional das organizações públicas brasileiras é marcada pelo paternalismo, estruturas de movimentação de pessoal estáveis, corporativismo e burocratismo. Em outras palavras, o setor público, ainda não encontra espaço para resguardar a auto-realização, o desenvolvimento da identidade e a liberdade do profissional no ambiente de trabalho, pressupostos da racionalidade substantiva ou humana (FISCHER, 2003). Isso se torna ainda mais alarmante, a partir da percepção de que no mundo moderno, na ação administrativa, é necessário não só o alcance dos objetivos, mas também a conjugação dos meios utilizados com “a ética da responsabilidade, supondo consciência da situação, juízo de valor sobre a mesma e tomada de posição” (p. 3). É imprescindível a atuação pessoal e a moralidade da ação para se atingir aquilo que é necessário fazer.

Aliado a baixa valorização humana na administração pública, há o fluxo lento de publicação de dispositivos legais que resguardam os servidores públicos, que será tratado na próxima seção. É esse o contexto que o fenômeno do assédio moral encontra para se reproduzir na Administração Pública.

1. Legislação sobre assédio moral

Conforme citado anteriormente, em 2000, é promulgada a primeira lei brasileira sobre o tema, a n. 1.163, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta (IRACEMÁPOLIS, 2000). A aprovação dessa lei faz parte do movimento já citado de difusão do tema em âmbito nacional a partir da década de 2000. Acompanhando esse fluxo, tanto em nível federal, estadual, quanto municipal, são criados projetos de lei e aprovadas diversas legislações com a intenção de combater esse tipo de violência.

a. Em nível federal

Deve-se destacar algumas normativas, que definem procedimentos punitivos ao infrator e trazem sanções tanto à Administração Pública quanto à empresas da iniciativa privada que tiveram casos de assédio moral, como, por exemplo, a Lei n. 2.949, que além das repreensões que prevê aos agentes públicos, também traz a aplicação de advertência, multa, suspensão e cassação do alvará de funcionamento às organizações particulares, se tornando inabilitadas para **contratos**, acesso a créditos e a programas de incentivo ao desenvolvimento concedidos e instituídos pelo Distrito Federal (DF) e suas instituições financeiras, e, a “isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária” (DISTRITO FEDERAL, 2002, art. 3º, §2º, III). Nesse mesmo sentido, em nível federal é aprovada a Lei n. 11.948, com o impedimento na concessão de empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BRASIL, 2009a). Além disso, é válido ressaltar a Portaria n. 09, do Ministério do Trabalho e Emprego, que veda o assédio moral no trabalho em teleatendimento/telemarketing (BRASIL, 2007). No entanto, muitas iniciativas de regulamentação contra ações de assédio moral no setor público e privado ainda se encontram em processo de tramitação nas Casas Legislativas.

No âmbito da iniciativa privada, é válido ressaltar a existência de tentativas de proibição dessa prática nas relações de trabalho, por meio da alteração de dispositivos

do Decreto-Lei n. 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), responsabilizando o empregador a pagar indenização à vítima de assédio moral e assegurando o direito de regresso à empresa da mesma (BRASIL. Projeto de Lei n. 5.970, 2001c; Projeto de Lei do Senado n. 79, 2009b; Projeto de Lei n. 6.757, 2010a). Em seguida, o PL n. 2.369 também estabelece como obrigação do contratante, arcar com as despesas médicas devido a dano à saúde, tomar providências para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, além de definir essa forma de agressão como justa causa para demissão do funcionário, após o mesmo ter sido orientado sobre a sua proibição (BRASIL, 2003). Tendo em vista a importância da regulamentação dessa questão, em 16 de abril de 2009 é aprovada, pela Comissão de Relações do Trabalho da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, Moção com intenção de corroborar a aprovação desse Projeto de Lei (SÃO PAULO. Moção n. 80, 2008a).

Há também projetos de lei que criminalizam o assédio moral, configurando-o como um tipo de violência no trabalho prevista no Código Penal brasileiro (BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, 1940). O já mencionado PL n. 4.742 estabelece a pena de detenção de três meses a um ano e multa para o assediador (BRASIL, 2001b), enquanto iniciativas mais recentes, como o PL n. 7.461, definem um a dois anos de reclusão (BRASIL, 2017).

Deve-se destacar, ainda, tentativas de alteração de dispositivos da Lei de Licitações e Contratos Administrativos (BRASIL. Lei n. 8.666, 1993), com o intuito de coibir essa prática. Essas iniciativas propõem proibir, por cinco anos, a contratação de empresas, pela Administração Pública, que tenham sido condenadas por práticas de assédio moral contra seus empregados, a partir da criação do Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, uma base de dados que deveria conter informações atualizadas sobre as empresas condenadas por essa prática (BRASIL. Projeto de Lei n. 6.161, 2002; Projeto de Lei do Senado n. 80, 2009c).

Já, no âmbito da Administração Pública, está em tramitação na Câmara dos Deputados uma tentativa de alteração da Lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (BRASIL. Lei n. 8.213, 1991), com o objetivo de adicionar a violência moral no trabalho como acidente de trabalho, sob a justificativa de que é inegável considerar que essa é uma forma de agressão no trabalho que causa danos psicológicos, afetando a saúde física e mental do atingido e do coletivo que testemunha esses atos. Dessa forma, estende-se às vítimas, os direitos dos

beneficiários da Previdência Social, como aposentadoria e recebimento de vantagens financeiras (BRASIL. Projeto de Lei n. 7.202, 2010b).

Ademais, outros Projetos de Lei, por meio da alteração do Estatuto dos Servidores Públicos Federais (BRASIL. Lei n. 8.112, 1990), objetivam elencar o assédio moral como um ilícito administrativo, punível por meio de advertência, suspensão, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada ou demissão (BRASIL. Projeto de Lei n. 4.591, 2001a; Projeto de Lei n. 5.972, 2001d).

Nesse sentido, segundo Mendonça e Barreto (2015), a jurisprudência reconhece o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No recurso especial n. 1.286.466, o STJ decidiu:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.429/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e mal ferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. (BRASIL, 2013b)

Portanto, em 2009 é emitido o PLS n. 121 que também pretendia alterar a Lei n. 8.112, com a intenção de proibir o servidor público de praticar assédio moral contra o subordinado no local de trabalho sob pena de ser demitido (BRASIL, 2009d). Porém, após Emenda Substitutiva da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, ficou entendido que deve-se alterar a Lei de Improbidade Administrativa (BRASIL. Lei n. 8.429, 1992), ao invés do Estatuto dos Servidores Públicos Federais, com o intuito de caracterizar esse tipo de violência como ilícito administrativo, a fim de se atingir melhor o objetivo da legislação (BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 121, 2009e). Esse Projeto aguarda aprovação na Câmara dos Deputados, desde 2014, o que sugere a possibilidade de regulamentação do tema no futuro.

b. Em nível estadual

Em seguida, no âmbito dos estados brasileiros são aprovadas legislações, em sua maioria, com o intuito de vedar a prática do assédio moral na Administração Pública. Nessa lógica, no Rio de Janeiro, é aprovada a primeira lei estadual sobre assédio moral no Brasil (RIO DE JANEIRO. Lei n. 3.921, 2002). No estado do Rio Grande do Sul, essa regulamentação surge com a Lei Complementar (LC) n. 12.561 (RIO GRANDE DO SUL, 2006). Em Mato Grosso, por sua vez, não há uma legislação própria que trata do combate ao assédio moral no âmbito do setor público. No entanto, com o intuito de proibir essa prática, a Lei Complementar n. 347 (MATO GROSSO, 2009) acrescenta dispositivo ao Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas estaduais (MATO GROSSO. Lei Complementar n. 04, 1990). , de 09 de fevereiro de 2006,

Já em São Paulo, além da Lei n. 12.550 que veda o assédio moral no setor público (SÃO PAULO, 2006a), há, como aprovada, a Lei n. 13.036 que institui o “Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho”, a ser comemorado, anualmente, no dia 2 de maio (SÃO PAULO, 2008b). É interessante destacar que, nessas normas, algumas ações de combate à essa forma de violência foram vetadas nos seus processos de tramitação. O texto original da Lei 12.550, além de trazer a aplicação de multas como penalidade aos agentes públicos que praticarem assédio moral, dispõe que as receitas provenientes das mesmas, seriam revertidas e aplicadas em programas de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional dos servidores (SÃO PAULO. Projeto de Lei n. 422, 2001). Ainda, o da Lei n. 13.036 define como competência da Administração Pública, as atribuições de realizar atividades de orientação e conscientização junto da sociedade, com o objetivo de identificar e combater “o tema nas relações do trabalho, bem como dar conhecimento das medidas repressivas, órgãos de recebimento de denúncias, acolhimento, orientação e encaminhamento das vítimas” (SÃO PAULO. Projeto de Lei n. 196, 2006b, art. 2º, *caput*) e a divulgação ampla sobre a normativa vigente e projetos de lei a respeito do assunto.

No restante do território nacional, porém, existem apenas tentativas de regulamentar a questão no âmbito da Administração Pública. Nesse sentido, há projetos de lei em vários estados brasileiros aguardando aprovação. Em termos de conteúdo, o PL n. 12.819 do estado da Bahia apresenta como diferencial definir como competência

do Poder Executivo estabelecer “equipe multidisciplinar, com representação tripartite das Secretarias de Estado, dos servidores e dos órgãos de fiscalização da relação do trabalho, para elaborar código de ética no Serviço Público Estadual” (BAHIA, 2002, art. 8º, *caput*), com o intuito de combater as práticas de assédio moral e sexual, “nocivas à saúde física, mental e à segurança do trabalho dos servidores públicos” (*idem*), além de criar “ouvidoria especial para receber e apurar denúncias de assédio moral” (art. 10). Por sua vez, o Estado como um todo seria responsável por divulgar esse código de ética e a normativa, “podendo realizar campanhas, editar cartazes e cartilhas buscando coibir a prática do assédio moral nas repartições públicas” (art. 9º).

c. Em nível municipal

O nível municipal, por sua vez, acompanha a mesma linha de raciocínio que o restante do país, ou seja, com um grande número de regulamentações aprovadas, porém com diversos projetos de lei em tramitação nas Casas Legislativas.

Em alguns casos, apesar da existência da normativa estadual, também existe uma legislação própria da cidade. Em Minas Gerais, por exemplo, existem as legislações aprovadas de Contagem (CONTAGEM. Lei n. 4.201, 2008), Divinópolis (DIVINÓPOLIS. Lei n. 5.534, 2002), Juiz de Fora (JUIZ DE FORA. Lei n. 10.607, 2003) e Sete Lagoas (SETE LAGOAS. Lei n. 7.233, 2006), dispondo sobre a prevenção e a punição desse tipo de violência no setor público. Seguindo essa linha de raciocínio, no estado de São Paulo, é válido citar a legislação da própria capital (SÃO PAULO. Lei n. 13.288, 2002) e de Araraquara (ARARAQUARA. Lei n. 6.555, 2007), que também aborda a questão do assédio sexual.

Por sua vez, em Salvador, apesar de não haver regulamentação estadual aprovada sobre o tema, há lei específica sobre a caracterização de assédio moral e aplicação de penalidade no âmbito da Administração Pública (SALVADOR. Lei n. 6.986, 2006). Já, no município de Natal, a Lei n. 189, apresenta o diferencial de trazer punições somente aos servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança (NATAL, 2002).

d. Instrumentos normativos do estado de Minas Gerais

Apesar da importância do tema, no âmbito do estado de Minas Gerais, só com o Projeto de Lei n. 45 o assunto começa a ser tratado (MINAS GERAIS, 2008). Em seu

texto original, além de vedar o assédio moral no setor público, ele também se aplicava às instituições militares. Porém, durante o processo de tramitação, o artigo que estendia a legislação foi vetado, sob a justificativa de ser impróprio o tratamento homogêneo a servidores civis e militares, pois esses “estão sob regime constitucional e legal diferenciado, submetidos ao e mesmo organizados segundo rígidos padrões de hierarquia” (MINAS GERAIS. Veto 123, 2011d), disciplina e rigor, enquanto os “civis estão amparados sob o regime jurídico administrativo comum” (*idem*). Portanto, o PL foi aprovado e publicado na forma da Lei Complementar (LC) n. 116, dispendo sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual (MINAS GERAIS, 2011b). É válido ressaltar que essa Lei serviu de inspiração, em nível federal, para o Projeto de Lei n. 6.764, que dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta, de autoria da Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados (BRASIL, 2013a).

A Lei n. 116 do estado de Minas Gerais, aplica-se aos três Poderes, a todos os agentes públicos, ou seja, especificamente, àqueles que exercem

[...] 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. (MINAS GERAIS, 2011b, art. 2º)

Em seguida, para os efeitos da Lei, a prática de assédio moral no âmbito de Minas Gerais é entendida como

[...] 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. (art. 3º, *caput*)

A norma ainda caracteriza uma série de ações que podem ser enquadradas nesse tipo de prática, como, fazer valer-se de posição hierárquica superior, equivalente ou inferior para desqualificar a segurança, imagem ou autoestima do agente de maneira reiterada; atribuir tarefas incompatíveis com a capacitação do servidor ou sua necessidade especial; desprezar o colega “em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica” (art. 3º, §1º, III), pelo produto do seu trabalho ou por qualquer outro motivo; “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” (V)

e relegá-lo ao ostracismo; “subestimar em público, as aptidões e competências do servidor” (VII); submetê-lo a situação vexatória, por meio de manifestações jocosas, como boatos e comentários maliciosos; e “apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público” (X). Ela também anuncia que o agente público que tenha se recusado a ceder a ou testemunhado contra essa prática, pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessá-la, ou “recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral” (art. 3º, §3º, II), não poderá sofrer nenhuma sanção, especialmente, referente a recrutamento, remuneração, formação, lotação ou promoção.

Segundo a legislação, para apuração e punição do caso em que empregado público submetido a regime de direito privado tenha praticado assédio moral, deverá ser notificado o empregador, pela auditoria setorial, seccional ou a corregedoria do órgão.

Define que a apuração desse fenômeno ocorrerá por meio de processo administrativo disciplinar (PAD), garantido a ampla defesa, sendo que o prazo de prescrição para o exercício de ação punitiva é de “dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão” (art. 7º, I), e “cinco anos, para a pena de demissão” (II). Além disso, “a responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal” (art. 8º), ou seja, o acusado, além de condenado no âmbito da Administração Pública, também está sujeito às sanções da Justiça Comum. Ainda, declara-se a nulidade de todo ato resultante de assédio moral no trabalho.

Com o intuito de promover soluções não contenciosas para os casos, a Lei define que serão criadas Comissões de Conciliação, “com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria” (art. 10).

O Decreto n. 46.060, por sua vez, ao regulamentar a Lei 116, define que as ações de prevenção e punição “estão inseridas na política de saúde ocupacional do Poder Executivo estadual, visando garantir a segurança e a saúde do servidor” (MINAS GERAIS, 2012, art. 1º, § único). Deve-se destacar que essa norma teve alguns trechos alterados pelo Decreto n. 46.564, com o objetivo de melhor definir os prazos do fluxo do processo de punição e, as ações de prevenção do assédio moral (MINAS GERAIS, 2014a).

A normativa estabelece que o procedimento para a apuração de assédio moral será iniciado por provocação da parte ofendida, ou, mediante autorização do assediado, por entidade sindical, associação representativa ou autoridade que tenham conhecimento do fato, que deve se enquadrar em uma das hipóteses citadas anteriormente. A

reclamação será encaminhada por meio do preenchimento do formulário constante no Anexo do Decreto, à unidade setorial de Recursos Humanos (RH) do órgão ou da entidade de lotação ou à Ouvidoria-Geral do Estado (OGE). “Recebida a reclamação, a OGE notificará, no prazo de dois dias úteis,” (MINAS GERAIS. Decreto n. 46.060, 2012, art. 2º, §3º) o setor de Recursos Humanos para tomada das providências cabíveis. Quando a manifestação chega no RH, as partes serão notificadas para indicarem, dentro de quinze dias, seu representante para composição da Comissão de Conciliação. Passado esse prazo, após dois dias úteis, o setor de RH notificará o titular do respectivo órgão ou entidade para instituir a Comissão de Conciliação dentro de dez dias.

Essa Comissão será composta por um servidor da unidade setorial de Recursos Humanos, que deverá atuar como coordenador, e até dois representantes, de entidade sindical ou associação representativa, ou que ocupe cargo no mesmo ambiente de trabalho do servidor ofendido. Caso o agente do RH não possa participar, o titular do órgão ou entidade deverá indicar outro. O Decreto traz que a Comissão de Conciliação deverá “acolher e orientar o agente público que formalizar reclamação sobre prática de assédio moral” (art. 4º, I), “solicitar ao reclamante informações e provas da ocorrência do assédio moral” (II), “notificar formalmente os agentes públicos envolvidos, constando data, horário e local da audiência de conciliação” (III), e “realizar a conciliação dos conflitos relacionados à prática de assédio moral, propondo soluções práticas que se fizerem necessárias” (V), agindo com independência e imparcialidade e assegurando “o sigilo necessário à elucidação dos fatos, a fim de preservar a intimidade das partes envolvidas” (§ 1º).

Obtida a conciliação entre as partes, será assinado um termo pelos participantes da audiência, constando as soluções acordadas e a declaração da extinção do procedimento, que deverá ser homologado pelo titular do órgão ou entidade no prazo de dez dias úteis. Caso contrário, toda a documentação referente à manifestação de assédio moral deverá ser remetida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade à Controladoria-Geral do Estado (CGE), no prazo de dois dias úteis, a fim de instauração de PAD para apuração da denúncia, assegurados o contraditório e ampla-defesa. O próprio ofendido, ou representante, pode encaminhar a reclamação diretamente à CGE caso o prazo acima não seja cumprido. É válido ressaltar que, “no órgão ou entidade em cuja estrutura existir corregedoria, o processo administrativo disciplinar será instaurado pelo seu titular” (art. 6º). No Apêndice D dessa monografia apresenta-se o fluxograma do

detalhamento do processo de denúncia formalizada de assédio moral no âmbito do sistema prisional (VER APÊNDICE D).

As punições cabíveis aos assediadores são repreensão, suspensão, demissão e perda de cargo de confiança, aplicáveis de acordo com a extensão do dano e a reincidência, ou seja, de acordo com “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” (art. 5º, §1º). Ainda, o assediador ocupante de cargo de confiança, sujeita-se à perda do mesmo “e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos” (§2º).

Do lado das ações preventivas, a Administração Pública, em parceria das entidades sindicais ou associativas promoverá cursos gerenciais sobre saúde ocupacional e assédio moral para cargos de direção e chefia; capacitar os servidores que atuem no setor de Recursos Humanos para “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” (art. 7º, II); treinamentos sobre conciliação para os participantes das Comissões, num sentido de incentivar a conciliação entre as partes envolvidas, “visando à difusão da cultura do diálogo na Administração Pública” (III); e “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” (V). Ainda no sentido da prevenção, o Decreto define que a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) deverá ser notificada quando configurado o assédio moral, de forma a acompanhar 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, de forma a priorizar ações e subsidiar iniciativas.

Quando considerado que é preciso, a Comissão de Conciliação e a CGE deverão encaminhar as partes envolvidas no episódio, mediante consentimento, para acompanhamento psicológico pela SCPMSO, após “a perícia médica oficial comprovar a necessidade de tratamento especializado” (art. 9º).

Com o intuito de designar servidores para compor grupo de trabalho encarregado de propor nova regulamentação da LC n. 116, a fim de pormenorizar as disposições gerais e abstratas da lei, viabilizando sua aplicação em casos específicos, é

publicada a Portaria n. 43 (MINAS GERAIS, 2017a) da Diretoria-Geral da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais (ALMG). Ainda no âmbito das normativas aprovadas, vale citar a Lei n. 22.404, que institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado (MINAS GERAIS, 2016c).

Acompanhando o cenário nacional de trâmite de tentativas de regulamentação sobre o tema, no âmbito da ALMG, tendo em vista o veto do artigo que estendia a Lei n. 116 para os militares, é criado o Projeto de Lei Complementar (PLC) n. 21, com o objetivo de “disciplinar a matéria para servidores militares, sendo certa a necessidade da edição de regulamento que deverá considerar, entre outros aspectos, as especificidades da função por eles desempenhada” (MINAS GERAIS, 2011c). Atualmente, ele tramita como PLC n. 25 de 2015 (MINAS GERAIS, 2015b).

A despeito da morosidade para o surgimento da abordagem do tema pelas Casas Legislativas do país, é inegável que a legislação implantada é um avanço, dada a inexistência de discussão a respeito anteriormente. Porém, ainda há muito que melhorar.

Tendo em vista o exposto, observa-se um excesso de apego ao processo de punição na legislação brasileira, enquanto a prevenção é vagamente abordada. Tanto no âmbito da iniciativa privada, quanto no do setor público, predominam procedimentos punitivos ao infrator e aplicação de sanções a empregadores que tiveram casos de assédio moral em suas empresas, como indenizações pecuniárias, suspensões e demissões. Quando a prevenção aparece, ela envolve iniciativas superficiais e pouco específicas.

Além disso, muitas normas que introduzem novas perspectivas, como projetos de lei que configuram o assédio moral no serviço público como ato de improbidade administrativa, bem como sua criminalização como um tipo de violência no trabalho previsto no Código Penal Brasileiro, o impedimento na contratação com a Administração Pública e a alteração de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para proibição dessa prática nas relações de trabalho, dentre outras, tramitam sem data para sua aprovação.

Em suma, a existência de legislação aprovada sobre o tema é algo vantajoso. Porém, a incipiência da discussão sobre a prevenção e sua regulamentação, ainda é um dificultador a ser superado. Além disso, a tramitação e análise dos projetos de lei já existentes pode ser melhorada, tendo em vista que a maioria dos dispositivos legais aprovados no território brasileiro se referem apenas ao âmbito da Administração

Pública, enquanto na iniciativa privada esse assunto encontra pouco respaldo legal. Além disso, observa-se que grande parte dos estados e municípios brasileiros ainda não possui normatização.

CAPÍTULO IV – SISTEMA PRISIONAL: aspectos de caracterização no Brasil e no estado de Minas Gerais

No Brasil, a criminalidade teve um aumento significativo nas últimas décadas. Segundo dados constantes no Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias de 2014, coletados pelo Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), isso pode ser representado pelo aumento de 575% da população carcerária, que passa de 90 mil presos em 1990 para 607.731 em 2014. Ao mesmo tempo, em 2014, o sistema prisional brasileiro conta com 67.176 profissionais em atividade, distribuídos em 1.258 unidades prisionais. O sistema prisional mineiro, por sua vez, nesse mesmo ano, contabilizava 61.286 pessoas privadas de liberdade. Acompanhando o aumento do encarceramento, cresce o número de unidades prisionais e de mão-de-obra no sistema prisional mineiro, fato observado na grande contratação e admissão por meio de concursos públicos de agentes penitenciários, profissionais técnicos e administrativos nos últimos anos. Minas Gerais possuía, no ano de 2014, 184 unidades prisionais e 16.768 profissionais atuando na área (BRASIL, 2014).

1. Contextualização do sistema prisional mineiro

Segundo o Volume II do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI) (MINAS GERAIS, 2015a) e de acordo com as investigações pessoais realizadas, pode-se afirmar que a primeira penitenciária do Estado, Pnitenciária Agrícola de Neves (PAN), atualmente conhecida como Penitenciária José Maria Alkimin, localizada em Ribeirão das Neves, foi inaugurada em 18 de julho de 1938, não sendo possível falar propriamente de um sistema prisional e de uma política penitenciária antes dela (PAIXÃO, 1991). Até a década de 1950, mais duas cadeias públicas foram criadas, nos municípios de Ouro Preto e Uberaba.

Nesse período, a administração da questão prisional ficava a cargo da Polícia Civil e era marcada pelo completo esquecimento de políticas públicas. Isso acontecia devido às baixas taxas de criminalidade e perfil dos criminosos. Paixão (1991) argumenta que as políticas penitenciárias desse período “foram desenhadas para uma

clientela de baixo risco, culturalmente protegida contra a conversão em uma identidade e carreiras delinquentes” (p. 57).

Esse cenário continuou assim até os anos 1980, quando a configuração contemporânea do sistema prisional mineiro começou a ser definida. Esse cenário passou a ser marcado pela ausência de vagas nos presídios, superlotação e aumento exponencial da criminalidade. A partir dessa década, devido ao ambiente de tranquilidade do aparato penitenciário mineiro, era comum a presença de fugas, greves de fome, assassinatos de internos, assaltos sexuais, extorsões, torturas e corrupção de autoridades. Além disso, o crescimento das taxas de criminalidade acompanhou a mudança do perfil dos criminosos e a intolerância com as práticas de recuperação. Nesse sentido, as práticas de ressocialização perdiam força, à medida que a ausência de vagas nas penitenciárias não permitia o cumprimento da pena em locais adequados para esse fim. Ainda, o sistema se mostrava inoperante, já que o alto contingente de presos era absorvido pelas delegacias e parte significativa dos policiais civis estava alocada em atividades relacionadas a custódia dos presos, o que prejudicava a sua atuação de polícia judiciária. Além disso, deteriorava-se o relacionamento entre as corporações, pois o policial militar prendia o suspeito e o delegado não levava adiante o processo investigativo, pois não havia lugar para acolher o indivíduo.

Esse contexto de falência do Estado em promover um sistema com mínimas condições de recuperação do apenado, com a diminuição de sua reentrada, culmina na promulgação da Lei Estadual n. 12.985 (MINAS GERAIS, 1998), que anunciava a mudança da gestão das 296 cadeias sob a custódia da Polícia Civil para a então Secretaria de Estado da Justiça e Direitos Humanos, estipulando um período de dois anos para a transição.

É elaborado em conjunto da Fundação João Pinheiro, um planejamento estratégico para cumprir a previsão legal e transferir os presos das cadeias para o sistema prisional. No entanto, devido à crise fiscal que Minas enfrentava, o plano não foi devidamente implantando. No lugar, foram construídas novas unidades prisionais e implementadas iniciativas de humanização do preso, como o “Programa Perspectiva”, que contava com a parceria de várias entidades, entre elas o SEBRAE-Minas.

Apesar da tentativa de romper o paradigma do sistema centrado apenas na ideia de segurança, essas práticas não foram muito eficientes. A falta de planejamento, organização e infraestrutura, permitiu uma liberalização das condutas dos presos que minou com a postura de custódia e possibilitou um aumento da violência e da

ocorrência de conflitos entre os internos, desmobilizando o apoio dos agentes de segurança penitenciários.

Em seguida, com o Decreto n. 43.295 (MINAS GERAIS, 2003a), o governo estadual extingue a Secretaria de Estado da Justiça e Direitos Humanos e a Secretaria de Estado de Segurança Pública, e cria a Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS) e a Subsecretaria de Administração Prisional (SUAPI) como responsável pela política carcerária estadual.

Para enfrentar o rol de problemas que o sistema enfrentava, essa Subsecretaria inicia suas atividades com o objetivo de reformular a gestão prisional. Uma das mudanças mais importantes foi a respeito da carreira do Agente de Segurança Penitenciário, uma das com maior quantitativo desse âmbito, 13.430 agentes para um total de 16.768 servidores, segundo o DEPEN, no ano de 2014 (BRASIL, 2014). Criada pela Lei n. 14.695 (MINAS GERAIS, 2003b), agora a carreira se fortalece, deixando de pender entre a Polícia Militar e a Polícia Civil, para subordinar-se a uma administração própria e voltada exclusivamente para o Sistema Prisional.

Dentre as ações implementadas, deve-se destacar a preocupação com a formação de agentes, passando pelo recrutamento, seleção e treinamento, tanto dos contratados quanto dos efetivos. Os cursos de formação passaram a seguir a metodologia do DEPEN, e as grades curriculares passaram a contar com disciplinas de formação voltadas para a contenção e segurança e, aquelas relacionadas com a ressocialização e direitos humanos. Além disso, foi realizado diagnóstico da situação vigente do quadro de pessoal por unidade prisional, considerando os servidores contratados e os efetivos, para definição de necessidades, prioridades e focos de ação. Em seguida, foram realizados novos concursos públicos regionalizados para atender as especificidades locais em todo o Estado, aprimorando-se as exigências mínimas requeridas para os candidatos.

Doravante, para enfrentar o problema da superlotação, novas unidades foram sendo inauguradas a partir de 2003, aumentando-se também o número de vagas prisionais.

Devido à recorrência de eventos de conflito e violência entre os internos, no final de 2007 e início de 2008 a assunção das cadeias públicas sobre a gestão da Polícia Civil se torna primordial e, em 2009, com o intuito de cumprir a legislação de 1998, conclui-se a desativação de todas as carceragens da Polícia Civil na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Apesar desses esforços, é inegável a existência dos problemas inerentes ao crescimento expressivo desse sistema advindo das altas taxas de criminalidades ao longo dos últimos anos, como o déficit de servidores, aumento das ameaças de fugas, motins e rebeliões que expõem presos, servidores e sociedade a situações de insegurança e superlotação carcerária e altas taxas de criminalidade, que ainda é uma realidade a ser combatida. Evidenciando essa evolução na magnitude do sistema carcerário, em 2014, Minas Gerais é a segunda maior Unidade da Federação em termos de população prisional, número de vagas e profissionais da área. Além disso, o sistema penitenciário mineiro ainda não superou o embate entre custódia e ressocialização dos apenados. Os núcleos de saúde e psicossocial nas unidades prisionais ainda sofrem com a falta de profissionais qualificados como médicos, psicólogos e assistentes sociais. Todas essas dificuldades são agravadas pelo contexto atual de falta de recursos para investimentos no âmbito do setor público, advinda da crise econômica e, instabilidade política que o país vivencia.

Com o objetivo de combater essas questões e garantir maior autonomia para a gestão do sistema prisional, é criada a Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) através da Lei n. 22.257 (MINAS GERAIS, 2016d). Ela inicia suas atividades assumindo o restante de unidades sob a custódia da Polícia Civil, de acordo com determinação judicial, encarando os dificultadores de superlotação e falta de práticas de reintegração, vagas, Recursos Humanos e financeiros.

2. Saúde mental dos trabalhadores do sistema prisional

Nesse sentido, Lourenço (2010) argumenta que o aumento da estrutura prisional brasileira anda lado a lado com a piora das condições de trabalho dos profissionais da área. Em seu dia-a-dia de trabalho, são alvos de ameaças de facções criminosas e sofrem atentados à sua vida profissional e pessoal, convivendo com uma excessiva hierarquização, rigidez e organização, reflexo da forma de organização das instituições militares. Além disso, convivem com insalubridade e precarização da infraestrutura adequada para a realização de suas atividades. Evidenciando esses problemas, o Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (BRASIL, 2015) traz que é comum o adoecimento de agentes penitenciários e demais profissionais que atuam nas prisões, os servidores ficarem suscetíveis a altos níveis de estresse, o considerável índice de suicídio e outras formas de mortalidade e o uso abusivo de álcool e outras drogas.

Além disso, no sistema prisional, de acordo com Correia (2006) e Maganini (2015) constata-se altas taxas de absenteísmo por motivos de saúde do trabalhador. Os autores enfatizam que os principais motivos de afastamento é a saúde mental desses profissionais. Por meio de observações pessoais, constata-se que, no sistema prisional mineiro, as licenças para tratamento de saúde costumam ser de muitos dias, e o prejuízo aos cofres públicos também é elevado.

Lourenço (2010) reforça esse ponto de vista, argumentando que, em relação aos tipos de violência no trabalho, os trabalhadores prisionais são, de fato, vítimas de violência psicológica, tanto de suas chefias, quanto dos colegas de trabalho e dos internos. Infere-se que a ocorrência do assédio moral influencia nos problemas de saúde desses profissionais, tendo em vista estudos que correlacionam assédio moral e a saúde mental dos trabalhadores, como o de Hogh et. al (2012 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012) e o de Kivimaki et. al (2003 *apud* SOARES; OLIVEIRA, 2012).

CAPÍTULO V – METODOLOGIA

A metodologia proposta para o presente trabalho se caracteriza como de natureza descritiva, que, segundo Gil (2008a), descreve as características de um determinado fenômeno. Caracteriza-se também como pesquisa qualitativa, já que de acordo com Gonzales, Miguel e Sanguiné (2009), foca o estudo e a compreensão da realidade e dos fenômenos sociais, recusando a abordagem de quantificação. Quanto aos procedimentos técnicos trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Segundo Gil (2008a), a pesquisa bibliográfica e a documental são semelhantes, porém se diferenciam quanto à natureza das fontes.

Dessa forma, a coleta de dados envolveu, em termos de pesquisa bibliográfica, estudos na literatura sobre assédio moral e saúde do trabalhador, com base em artigos científicos e materiais já consolidados a respeito do tema tratado.

Com a pesquisa documental foram levantados dados ainda não tratados ou analisados, como registros internos, englobando legislações e jurisprudência voltadas para ações de prevenção e processo de punição de servidores envolvidos com assédio moral, bem como regulamentações e decretos que estabelecem os papéis dos envolvidos no processo de denúncia de assédio moral. Além disso, foram estudados documentos, registros e pesquisas desenvolvidas em âmbito nacional e estadual, acerca do assédio moral e do sistema prisional, principalmente, no contexto da Ouvidoria do Sistema Penitenciário.

Já a pesquisa de campo buscou o aprofundamento da realidade estudada. No caso proposto, foram realizadas entrevistas com os principais atores envolvidos na prevenção e no processo de punição relativo a assédio moral no âmbito do sistema prisional do estado de Minas Gerais. Participaram das entrevistas o gestor responsável pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário da OGE, tendo em vista que a OSP possui como competência específica o recebimento de manifestações de assédio moral e dar resposta aos manifestantes, da SEAP, duas servidoras da Diretoria de Atenção ao Servidor, que compõem a Comissão de Conciliação, responsáveis pelo recebimento e encaminhamento de denúncias de assédio moral na Diretoria, e uma gestora da Unidade Setorial de Controle Interno, setor responsável pelo encaminhamento da manifestação ao Núcleo de Correição Administrativa ou à CGE para apuração da denúncia de assédio moral e abertura de processo administrativo. Para isso, foram elaborados três roteiros de entrevistas, que constam nos apêndices deste trabalho (VER APÊNDICES A, B e C).

A escolha desses atores se justifica pelo fato de eles atuarem, dentro de suas atividades, no recebimento, encaminhamento e apuração de demandas de assédio. A partir da experiência e do conhecimento que eles têm em relação às funções que eles executam, optou-se por fazer entrevistas com essas pessoas. Além disso, pretendia-se fazer mais duas entrevistas, com a gestora e o gestor responsáveis pela DAS e pela USCI, respectivamente, no entanto a indisponibilidade de agendamento não fez possível a realização dessas. Dentre as realizadas, em 03 delas não foi autorizada a gravação nem registro por anotações, portanto, para esses casos, a apresentação dos resultados se fará a partir das percepções do entrevistador em relação às falas dos entrevistados. Imediatamente, após o término das entrevistas, o pesquisador estabeleceu registros de suas impressões e percepções acerca das questões que foram formuladas, no entanto, não foi possível capturar trechos de falas desses respondentes. Apenas para o caso do entrevistado em que foi possível fazer a gravação, o respondente da OSP, serão apresentados trechos da entrevista.

Além disso, foi utilizada a técnica de observação participante, no decorrer do estágio supervisionado, ocorrido ao longo do ano de 2017 na Diretoria de Atenção ao Servidor da Secretaria de Estado de Administração Prisional e na Ouvidoria do Sistema Penitenciário da Ouvidoria Geral do Estado. Segundo Gil (2008b), “a observação participante consiste na participação real do conhecimento na vida da comunidade, do grupo ou de uma situação determinada”. O autor continua argumentando que “se pode definir observação participante como a técnica pela qual se chega ao conhecimento da

vida de um grupo a partir do interior dele mesmo”. Observou-se como são conduzidas as ações de combate contra o assédio moral, por meio da participação deste pesquisador em audiências de conciliação, seminários, discussões e reuniões, no âmbito das unidades nas quais o estágio foi realizado, e contato com o processo de encaminhamento de denúncias recebidas. O uso dessa técnica trouxe uma melhor percepção de como ocorria a implementação das ações de prevenção e do processo de punição e teve como produto, uma vez que não existem normas nem rotinas definidas sobre, a partir do *software* “*Bizagi Process Modeler*”, de mapeamento de processos, a construção do fluxograma de denúncia formalizada de assédio moral praticada no âmbito do sistema prisional mineiro (VER APÊNDICE D).

Este trabalho tratou-se, pois de um estudo de caso que pretendeu estudar exaustivamente e gerar amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2008a) a respeito da atuação das principais áreas responsáveis pelo desenvolvimento de ações de prevenção e pela apuração, interlocução e encaminhamento de denúncias relativas à assédio moral, no contexto do sistema prisional mineiro, ou seja, no âmbito da SEAP, a Diretoria de Atenção ao Servidor, Unidade Setorial de Controle Interno e Núcleo de Correição Administrativa, a Ouvidoria do Sistema Penitenciário inserida na Ouvidoria-Geral do Estado, a Controladoria-Geral do Estado e a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional da SEPLAG.

Após a conclusão da coleta de dados foram desenvolvidas análises acerca das ações de prevenção e do processo punitivo devido ao assédio moral, comparando as descrições dos respondentes e o pressuposto normativo, bem como os conceitos e abordagens teóricas estudadas no âmbito da literatura.

Como limitador, apesar das entrevistas revelarem a existência de controle de informações estatísticas no âmbito da SEAP observou-se dificuldade na disponibilização do acesso aos dados referentes ao assédio moral para a realização da pesquisa, tanto mediante solicitação pessoal, quanto por meio da Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011, a Lei de Acesso a Informação (LAI). Também foi feita solicitação de informações estatísticas no âmbito da CGE e SEPLAG por meio da LAI, porém ela foi negada. É válido ressaltar que a maioria dos dados estatísticos utilizados foram disponibilizados dessa forma mediante pedido junto à Ouvidoria-Geral do Estado.

CAPÍTULO VI – ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PRISIONAL MINEIRO: apresentação e análise dos resultados da pesquisa

A partir da legislação vigente, bem como da pesquisa de campo realizada por intermédio das entrevistas e observação pessoal, pôde-se identificar dados e informações que fundamentaram o estudo para o desenvolvimento da análise das ações de combate ao assédio moral no sistema prisional do estado de Minas Gerais. No intuito de melhor organizar as informações levantadas e atender aos objetivos geral e específicos do presente estudo, as subseções a seguir apresentam a seguinte estrutura. Primeiramente foram consolidadas e analisadas comparativamente as principais normas e legislações sobre o assédio moral vigentes no âmbito do sistema prisional mineiro. Em seguida foram analisadas as principais ações de combate ao assédio moral praticadas. Por fim foram estudados os principais avanços e dificuldades enfrentados para o combate a esse tipo de violência no contexto penitenciário de Minas.

Para efeitos desta pesquisa, os assediados e assediadores envolvem todos os servidores que estão atuando no sistema prisional, sejam ocupantes de cargos administrativos, voltados à atividade de custódia (agentes penitenciários, agentes de cadeia pública), enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem e odontológicos, psicólogos, dentistas, assistentes sociais, advogados, médicos (clínicos gerais, ginecologistas, psiquiatras), pedagogos, professores, terapeutas e policiais civis e militares em atividade exclusiva no estabelecimento prisional. No entanto, com os resultados da pesquisa, não foi possível apurar, na condição de assediados ou assediadores, qual a proporção de pessoas que se enquadram na função de chefes ou subordinados ou mesmo se são do sexo masculino ou feminino. Portanto, para efeito deste trabalho esses atores serão tratados de forma geral.

1. Síntese das principais normas e legislações sobre assédio moral aplicadas no sistema prisional mineiro.

A partir da revisão documental apresenta-se o Quando 1, a seguir, com as principais ações de combate ao assédio moral, vigentes na Lei n.116 do estado de Minas Gerais.

Quadro 1 – Ações de combate ao assédio moral e outras iniciativas, segundo a Lei 116/2011.

Legislação	Ementa	Ações de Punição	Ações de Prevenção	Outras iniciativas
Lei Complementar n. 116, de 11 de janeiro de 2011	Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual.	<ul style="list-style-type: none"> • Define que o assédio moral será punido com repreensão, suspensão ou demissão, de acordo com a extensão do dano e as reincidências; • Para apuração e punição do caso em que empregado público submetido a regime de direito privado tenha praticado assédio moral, deverá ser notificado o empregador, pela auditoria setorial, seccional ou a corregedoria do órgão; • O assediador ocupante de cargo de confiança, sujeita-se à perda do mesmo e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na Administração Pública estadual por cinco anos; • A prática de assédio moral será apurada por meio de PAD, assegurado o contraditório e ampla-defesa; • O prazo para prescrição da ação punitiva é de dois anos para as penas de repreensão e suspensão e de cinco anos para a pena de demissão; • Além disso, a responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal, ou seja, o acusado, além de condenado no âmbito da Administração Pública, também está sujeito à sanções da Justiça Comum. 	<p>1. A Administração Pública, em parceria das entidades sindicais ou associativas será responsável por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas; • Promover debates e palestras, produzir cartilhas e material gráfico para conscientização; • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Com o intuito de promover soluções não contenciosas para os casos, a Lei define que serão criadas Comissões de Conciliação, com representantes da Administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria; • O Estado providenciará acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar que a Lei define, de maneira ampla, o processo de punição e as ações de prevenção, assim como os responsáveis pela implementação dessas iniciativas. O assediador está sujeito a repreensão, suspensão, demissão ou perda de cargo de confiança e proibição de cinco anos de ocupar esse tipo de posição e a corregedoria de cada órgão será a responsável pela apuração da denúncia e aplicação de punições. Por outro lado, a prevenção será competência da Administração Pública como um todo e envolverá capacitações, seminários e controle de informações estatísticas. Como um diferencial, a normativa define a criação de Comissões de Conciliação com representantes da Administração e das entidades sindicais ou associativas representativas e, como responsabilidade do Estado, oferecer serviço de acompanhamento psicológico para ambas as partes envolvidas no conflito.

Em seguida, apresenta-se o Quando 2, com as principais ações de combate ao assédio moral, vigentes no Decreto n 46.060 do estado de Minas Gerais. É válido ressaltar que o Decreto especifica as ações de combate ao assédio moral, definindo os atores e os processos envolvidos. Além de reiterar as punições definidas na Lei n. 116, regulamenta o fluxo da denúncia, definindo o recebimento inicial da denúncia também como competência da Ouvidoria-Geral do Estado e a apuração de assédio moral e abertura de processo administrativo disciplinar, atribuição da Controladoria-Geral do Estado. Além disso, detalha as ações de prevenção, definindo a SEPLAG como responsável pelo controle de informações estatísticas a respeito de licenças médicas concedidas por motivo de adoecimento devido à prática de assédio moral. Ainda nessa norma, as competências da Comissão são definidas e o serviço de acompanhamento psicológico é atribuído à perícia média oficial da SEPLAG.

Quadro 2 – Ações de combate ao assédio moral e outras iniciativas, segundo o Decreto 46.060/2012.

Legislação	Ementa	Ações de Punição	Ações de Prevenção	Outras iniciativas
Decreto n. 46.060, de 05 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.	<p>1. Regulamenta o fluxo da denúncia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispõe sobre as competências da Ouvidoria-Geral do Estado; • Criação e competências da Comissão de Conciliação; • Define a CGE e corregedoria de cada órgão como responsáveis pela apuração de assédio moral e abertura de PADs. <p>2. Reitera as punições definidas na Lei 116:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As punições cabíveis aos assediadores são repreensão, suspensão, demissão e perda de cargo de confiança, aplicáveis de acordo com 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; • O assediador ocupante de cargo de confiança, sujeita-se à perda do mesmo e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na Administração Pública estadual por cinco anos. 	<p>1. A Administração Pública, em parceria das entidades sindicais ou associativas promoverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos gerenciais sobre saúde ocupacional e assédio moral para cargos de direção e chefia; • Capacitações aos servidores que atuem no setor de recursos humanos, de forma a melhor 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; • Treinamentos sobre conciliação para os participantes das Comissões, num sentido de incentivar a conciliação entre as partes envolvidas, visando à difusão da cultura do diálogo na Administração Pública; • 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. <p>2. A perícia médica oficial da SEPLAG deverá ser notificada quando configurado o assédio moral, de forma a acompanhar 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, de forma a priorizar ações e subsidiar iniciativas.</p>	<p>1. Quando considerado necessário, a Comissão de Conciliação e a CGE deverão encaminhar as partes envolvidas no episódio, mediante consentimento, para acompanhamento psicológico pela SCPMSO, após a ser comprovada a necessidade de tratamento especializado.</p>

Fonte: Elaboração própria.

Nesse sentido, em Minas Gerais também é dada pouca importância ao tema da prevenção no combate ao assédio moral frente ao processo de punição. Faltam propostas mais incisivas, que vão além de treinamentos gerais e práticas de conscientização, e possibilitem o desenvolvimento de ações de intervenção proativa na prevenção do assédio moral, por meio de políticas públicas sobre o tema, por exemplo. A não definição de atores específicos responsáveis pelo tema da prevenção no âmbito da Administração Pública pelos instrumentos normativos mineiros é outra demonstração desse excesso de apego à punição.

Além disso, apesar de trazer o diferencial de conceder acompanhamento psicológico tanto à vítima quanto ao agressor, da criação de tentativas de conciliação entre as partes conflituosas e acompanhamento estatístico das denúncias, de forma a priorizar ações e subsidiar iniciativas, observa-se que o esforço implementado para o cumprimento dessas ações é incipiente. A legislação estadual também peca por não definir como deve se dar o recebimento e acompanhamento de denúncias anônimas e, prazos para a notificação inicial das partes acerca do conflito e sobre seu direito de indicar representantes para a composição da Comissão de Conciliação, ocorrência das audiências de conciliação e abertura de processo administrativo disciplinar. Dessa forma, a normativa estadual, além de relegar as práticas preventivas, produz morosidade no processo de punição, gera descrença na legislação e contribui para o surgimento de novos casos de assédio.

Aqui, assim como no contexto nacional, também pode ser identificado o fluxo lento de aprovação e publicação de dispositivos legais, como evidenciado pelo processo de tramitação da Lei n. 116 (MINAS GERAIS, 2011b). Além de existirem Projetos de Lei em tramitação na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais com nenhuma previsão de serem outorgados, o início do debate no Legislativo foi tardio em relação ao resto do país, só se iniciando em 2008, com o Projeto de Lei que deu origem à Lei n. 116 (MINAS GERAIS. Projeto de Lei Complementar n. 45, 2008), sendo que a regulamentação dessa Lei só se deu após um ano, com o Decreto n. 46.060 (MINAS GERAIS, 2012).

Um desses projetos de lei tem a intenção de criar um dispositivo legal sobre a prevenção e a punição de assédio moral para as instituições militares, o que foi vetado no processo de tramitação da Lei n. 116. Isso indica a necessidade legislação própria para esse tipo de instituição, em que a disciplina e hierarquia são os pilares de sustentação.

Hirigoyen (2002, *on-line*) destaca, nessa perspectiva, que a punição é um processo de prevenção em si, porém só isso não basta.

Falaram para vocês que os casos de assédio moral são punidos de um ano de cadeia e multa de quinze mil euros ou o que corresponde a quinze mil dólares. São sanções dissuasivas, e penso que as empresas estão começando a ter cuidado. Atualmente, na Europa, começa a se pensar que talvez seja melhor encontrar outra forma de tratar as pessoas, que não é a melhor forma de obter bons resultados.

A autora argumenta que “uma lei é muito importante, primeiro num plano simbólico, por que isso significa que um governo decidiu que este tipo de comportamento não era aceitável”. Em seguida, que “uma lei é muito importante mas não é suficiente”. Segundo ela, “deve existir uma política de prevenção contra este tipo de comportamento.” E finaliza, “as leis da França, os projetos da Bélgica, da Espanha, de Portugal, preveem a obrigatoriedade de planos preventivos”.

Deve-se destacar que independente do ambiente de ocorrência desta violência, a organização é corresponsável pela sua prática ou coibição. Logo, ela deve construir medidas de prevenção e combate ao assédio moral (NUNES; TOLFO, 2012).

2. Principais ações de combate de assédio moral no sistema prisional mineiro: caracterização

A partir dos dados e informações obtidos mediante a pesquisa documental e de campo, para caracterizar as ações de combate ao assédio moral no sistema prisional mineiro, foram identificadas as principais iniciativas, processos envolvidos e atores, no âmbito do sistema prisional.

Pode-se dizer que, no âmbito do sistema prisional, antes da Lei n. 116 e do Decreto n. 46.060 (MINAS GERAIS, 2011b; 2012), a questão do assédio moral era tratada embrionariamente pela Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS) e pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário (OSP) da Ouvidoria-Geral do Estado (OGE), por meio do recebimento de denúncias e de ações de prevenção, de maneira ampla e generalizada, sem implementar iniciativas particulares de combate a essa forma de violência.

Após a publicação dos dispositivos legais, a OSP passa a ter como competência específica o recebimento desse tipo de manifestação e dar resposta aos manifestantes, enquanto a Controladoria-Geral do Estado (CGE) e a corregedoria, no âmbito da SEDS, passam a ser responsáveis pela apuração das denúncias. No entanto, é válido ressaltar

que as primeiras manifestações de assédio moral são recebidas apenas em 2013, segundo a Ouvidoria-Geral do Estado (MINAS GERAIS, 2017b). Além disso, as funções de acolhimento das partes e realização de audiências para resolução de conflitos só começam a ser desempenhadas no final do primeiro semestre de 2013, pelas Comissões de Conciliação constituídas no âmbito da SEDS por membros da Superintendência de Recursos Humanos (SRHU). Ainda, só em 2014, quase três anos após a publicação do primeiro instrumento legal a respeito do tema em Minas Gerais, é que essas competências passam a ser desempenhadas por um setor específico dentro dessa Secretaria, a Diretoria de Saúde do Servidor (DSA), subordinada à SRHU.

Nesse sentido, apenas no final de 2016, com a publicação do Decreto n. 47.087, que dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Administração Prisional (MINAS GERAIS, 2016b), é que passa a ser previsto como competência específica dessa Diretoria “acolher, orientar, acompanhar e notificar os servidores e contratados da Seap no que tange às demandas de assédio moral, conforme disposto na legislação vigente” (art. 63). Esse Decreto também altera o nome desse setor para Diretoria de Atenção ao Servidor (DAS), e, além de dispor sobre a organização da Secretaria de SEAP, institui como responsável pela apuração dos casos de assédio moral, no lugar da corregedoria, o Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD), sob a gestão da Unidade Setorial de Controle Interno (USCI), subordinada tecnicamente à CGE. Deve-se destacar que até 2016, a Ouvidoria, Diretoria de Saúde do Servidor e a corregedoria também tratavam dos casos de assédio moral no âmbito do sistema socioeducativo.

Além disso, outro ator importante no combate ao assédio moral no âmbito do sistema prisional é a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), por meio das licenças para tratamento de saúde concedidas em virtude de patologia associada ao assédio moral, acompanhamento de informações estatísticas a respeito das licenças concedidas e oferecer acompanhamento psicológico para as partes envolvidas no conflito.

Quanto ao processo de implantação do trabalho com assédio moral, os entrevistados revelaram que ocorreram treinamentos em conjunto do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJ-MG) e Controladoria-Geral do Estado após a aprovação da normativa estadual.

a. Processo de punição de assédio moral

Quando um agente público for vítima de assédio moral no sistema prisional, ele deverá preencher o formulário de reclamação constante no Anexo do Decreto n. 46.060 e enviá-lo, ou para a Ouvidoria do Sistema Penitenciário ou diretamente para a Diretoria de Atenção ao Servidor, a fim de registrar sua denúncia. Se encaminhado para a Ouvidoria, a Assessoria Jurídica da OGE será notificada para o controle do caso e, em seguida, a manifestação será repassada para a DAS, no prazo de dois dias úteis. Além disso, tanto na Ouvidoria, quanto na Diretoria é oferecido, a ambas as partes envolvidas no conflito, serviço de acolhimento, escuta e orientação de como proceder, em qualquer momento ao longo do processo de denúncia.

No âmbito da Diretoria, após a reclamação ser recebida, as partes deverão ser notificadas para indicar, dentro de quinze dias, os seus representantes, que irão compor a audiência de conciliação junto das mesmas. Passado esse período, a DAS, notifica o Secretário de Estado de Administração Prisional, dentro de dois dias úteis, para instituir a Comissão de Conciliação no prazo de dez dias.

Desde que o tema passou a ser tratado pela Diretoria, ela é predominantemente composta pelos membros da DAS responsáveis pelas ações de combate ao assédio. Antes disso, era constituída uma Comissão diferente para cada denúncia recebida, composta por diferentes membros da Superintendência de Recursos Humanos.

Continuando com o processo de denúncia de assédio moral, após instituída a Comissão de Conciliação, o ofendido, o agressor e seus representantes deverão ser notificados formalmente a respeito da data, horário e local da audiência de conciliação.

Obtida a conciliação entre as partes, será assinado um termo pelos participantes da audiência, constando as soluções acordadas e a declaração da extinção do procedimento, que deverá ser repassado ao Secretário para homologação no prazo de dez dias úteis. Caso contrário, toda a documentação referente à manifestação de assédio moral deverá ser remetida à Unidade Setorial de Controle Interno (USCI). Em seguida, a manifestação deve ser repassada para o Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD) ou, segundo a Resolução Conjunta CGE/SEAP n. 02, no caso de “procedimentos de maior complexidade técnica, que importem em questões de elevada repercussão jurídica, política, social ou econômica, que envolvam dirigentes da SEAP” (MINAS GERAIS, 2016, art. 3º, §3º), para a CGE, pelo Secretário, a fim de instauração

de processo administrativo disciplinar para apuração da denúncia, assegurados o contraditório e ampla-defesa.

Se a situação não configura assédio moral, o processo é então arquivado e as partes são notificadas. Por outro lado, identificada a ocorrência da agressão, comunica-se aos litigantes, aplica-se a punição cabível, segundo o Decreto n. 46.060, de acordo com “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” (MINAS GERAIS, 2012, art. 5º, § 1º), e encerra-se o processo. Doravante, é enviada nota técnica à Diretoria de Atenção ao Servidor a fim de controle e informar a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) “para fins de acompanhamento e de informações estatísticas sobre licenças para tratamento de saúde concedidas em virtude de patologia associada ao assédio moral” (art. 8º).

Além disso, em qualquer momento do fluxo de denúncia, os envolvidos no conflito, mediante sua concordância, poderão ser encaminhados para acompanhamento psicológico oferecido pela perícia médica oficial, por solicitação da Comissão de Conciliação, CGE, USCI ou NUCAD. No Apêndice D dessa monografia apresenta-se o fluxograma do detalhamento do processo de denúncia formalizada de assédio moral (VER APÊNDICE D).

Não obstante, nem sempre as denúncias de assédio moral são formalizadas. Na verdade, a maioria das manifestações recebidas pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário é anônima, de acordo com os entrevistados. Nesses casos, elas serão repassadas para USCI e em seguida para o NUCAD para investigação preliminar e identificação das partes, com o intuito de serem formalizadas.

b. Ações de prevenção de assédio moral

Quanto às ações de prevenção implementadas, pode-se dizer que, de acordo com a percepção dos entrevistados, essas práticas são imprescindíveis para estabelecer relações de trabalho mais dignas para os Agentes de Segurança Penitenciário e demais carreiras, tendo em vista que o assédio moral desencadeia sofrimento e adoecimento.

Basicamente os setores envolvidos cumprem a legislação, em termos de ações de prevenção, a partir da produção de cartilhas, promoção de debates, realização de treinamentos com os profissionais que trabalham na temática, palestras, seminários e congressos com sindicatos, chefias e agentes públicos do sistema prisional. Também são

realizadas visitas às unidades prisionais com alto índice de assédio, com o objetivo de conscientização e orientação. Ainda, além de agir com abertura de PADs, apuração de assédio moral, e punição, a USCI e o NUCAD também atuam com a prevenção de ilícitos e combate à corrupção. Essas iniciativas são motivadas por meio de dados estatísticos, como o número de PADs abertos e número e tipos de punições aplicadas. Porém, a prevenção de assédio moral é uma das várias atribuições de prevenção desse setor. Não há um cuidado específico com a questão.

É válido ressaltar que, os que compõem a Comissão de Conciliação entendem que ela atua não apenas no fluxo da denúncia, mas também preventivamente, durante a audiência, no sentido de alertar as chefias da importância de se manter uma cultura organizacional amistosa e evitar abusos.

3. Principais avanços e desafios das ações de combate ao assédio moral no sistema prisional mineiro

Quanto aos avanços implementados, apesar de necessidade de melhorias, a própria legislação é um avanço, dada a inexistência de instrumento legal a respeito da temática antes da mesma.

Ainda, a DAS passa por um momento de reestruturação, em que as equipes de trabalho serão divididas entre núcleos de planejamento e de operacionalização, o que vem a potencializar as ações de prevenção. Além disso, até o mês de setembro de 2017, na Diretoria de Atenção ao Servidor, discutia-se a implementação de um programa de prevenção do assédio moral e sexual, desenvolvido a partir de pesquisa realizada a respeito da saúde dos servidores do sistema prisional.

Além disso, a Ouvidoria vem tentando realizar o acompanhamento das denúncias para assegurar a devida apuração dos fatos, dar resposta ao manifestante e realizar diagnósticos à respeito do serviço prestado e do resultado obtido ao fim do processo de denúncia, com o intuito de subsidiar e propor ações de melhoria a serem implementadas.

Também é importante salientar a realização de encontros e reuniões entre os diferentes setores envolvidos na temática, com o objetivo de identificar gargalos e novas formas de agir, em que se ressaltam a necessidade de dar feedback para a vítima e aplicar sanções ao agressor para recuperar a credibilidade das instituições e coibir esse tipo de violência no ambiente prisional.

Quanto aos dificultadores, conforme mencionado previamente, antes do Decreto de competências da SEAP de 2016 (MINAS GERAIS, 2016b), a corregedoria era o setor responsável pela abertura de processo administrativo e apuração de assédio moral. Nessa lógica, após a realização da audiência pela Comissão de Conciliação, toda a documentação referente à manifestação era repassada para esse setor, a fim de dar continuidade ao processo de denúncia de assédio moral. Contudo, o que se observava era que, na prática, a maioria das manifestações e dos processos abertos eram arquivados, sob a justificativa de que a denúncia não continha elementos constitutivos para configuração de assédio moral. Para mais, não se dava *feedback* aos setores envolvidos e o descaso às vítimas era uma realidade, já que elas continuavam sofrendo em seu ambiente de trabalho, sem receber nenhum retorno a respeito da denúncia que tinham realizado, e sem ver seus agressores serem punidos. Essa situação se tornava ainda pior, quando os denunciados eram diretores de unidades prisionais ou altos dirigentes da SEAP, tendo em vista que a lógica se invertia e o denunciante é quem passava a ser sujeito de sofrer sanções.

Nesse sentido, a partir do final do ano de 2016, com a criação da SEAP, no âmbito do sistema prisional, surge a preocupação para enfrentar esses dificultadores, à medida que as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho vêm se tornando cada vez mais negativas, sendo atribuídas à geração de conflitos, transtornos depressivos e auto-extermínios. A substituição da antiga corregedoria pela USCI e NUCAD visa sanar os vícios identificados anteriormente, por meio das ações desses setores, orientadas pelos pilares da transparência, prevenção e combate à corrupção.

Contudo, os dados estatísticos mostram que ainda há muito no que se avançar. Segundo informações disponibilizadas pela Ouvidoria-Geral do Estado (MINAS GERAIS, 2017b), desde 2013, foram recebidas 87 manifestações de assédio moral pela OSP. É válido ressaltar que o número real de manifestações no âmbito do sistema prisional é maior do que esse, já que as denúncias também podem ser feitas diretamente na DAS. No entanto, como citado na seção de metodologia, esses dados não foram disponibilizados. Ainda, de acordo com a Ouvidoria do Sistema Penitenciário (MINAS GERAIS, 2017c), até o primeiro semestre de 2017, apenas 05 processos administrativos foram instaurados pela CGE e, pela antiga corregedoria, até 2016, somente 07 PADs e 02 sindicâncias administrativas. Em 2017, no entanto, já foram instaurados 06 PADs e 01 sindicância pelo NUCAD. Dos PADs, por parte da corregedoria, apenas 02 foram concluídos, sendo que um resultou em rescisão contratual, e, pela, Controladoria-Geral

do Estado, somente 03, não havendo sanções. Na SEAP, 28 manifestações foram arquivadas, sendo que 23 por indícios insuficientes para instauração de PADs. Ou seja, desde a publicação dos instrumentos normativos a respeito do tema, de 2011 e de 2012, de todas as manifestações de assédio moral recebidas no âmbito do sistema prisional, houve apenas 01 punição aplicada, qual seja a de demissão do agressor e grande parte foi arquivada antes mesmo de a ocorrência de assédio moral ser apurada por meio de abertura de processo administrativo. De acordo com o gestor responsável pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário,

Atualmente, não há retorno [para as partes conflituosas e para os setores envolvidos do andamento da manifestação]. A denúncia é encaminhada à SEAP, é feita uma tentativa de conciliação, e eu procuro ter esse retorno. Porém esse retorno não é previsto na legislação e é algo que é necessário ser garantido com uma reformulação da lei. Com a não conciliação e o envio disso a CGE e NUCAD, também não há retorno previsto legalmente. O retorno que temos é que não tem havido responsabilização no âmbito da administração pública de MG, nos seis anos da legislação. Isso indica que, ou os órgão de correição não estão funcionando, ou estão funcionando e a legislação traz algumas dificuldades para essa responsabilização. (ENTREVISTADO 1)

Esse dado alarmante indica que, além do número reduzido de abertura de PADs, a aplicação de punições é quase nula, desde a publicação da legislação mineira. O número alto de arquivamentos indica que a maioria das manifestações não chega nem a ser apuradas em PADs. Quanto aos dados a respeito do restante das manifestações, não é possível afirmar se houve erro de controle estatístico ou se as denúncias ainda estão em análise.

Ainda, na prática, as partes e os setores envolvidos nem sempre são notificados a respeito do andamento da denúncia e poucas notas técnicas são enviadas à DAS para repasse à SEPLAG a respeito das manifestações que configuraram ou não assédio moral. As entrevistas e observações pessoais demonstraram que é possível que isso ocorra, pois, exceto pelo gestor responsável pela OSP, os funcionários envolvidos com a temática não enxergam como sua a competência de prestar feedback aos setores com que trabalham nem o envio de nota técnica, e, para não demonstrar ineficiência, tendo em vista que grande parte das manifestações são arquivadas, poucos PADs por motivo de assédio moral são abertos e poucas punições são aplicadas de fato.

Um outro dificultador identificado é a morosidade do processo de punição. Observa-se que em alguns casos, o fluxo de denúncia pode demorar anos para ser concluído. Uma das explicações possíveis é a falta de definição de prazos na legislação.

Apesar de estabelecer períodos de tempo determinados para o recebimento e encaminhamento da denúncia, a legislação não estende essa lógica para a notificação inicial das partes acerca do conflito e sobre seu direito de indicar representantes para a composição da Comissão de Conciliação, ocorrência das audiências de conciliação, apuração de assédio moral e abertura de processo administrativo disciplinar. Conseqüentemente, as audiências são constantemente remarçadas, e demoram meses para acontecer após o recebimento da denúncia. É também uma explicação para o arquivamento de manifestações antes de serem devidamente apuradas, não aplicação de sanções aos agressores e falta de feedback a respeito da denúncia realizada às partes envolvidas, e aos outros setores participantes do fluxo. Nos agentes públicos, isso acaba gerando descrença na legislação e nas instituições e contribui para o surgimento de novos casos de assédio.

Em seguida, constatou-se uma demora para começar a tratar o tema no âmbito do sistema prisional. Apesar do primeiro instrumento legal mineiro ser de 2011, apenas em 2013 começa-se a constituir Comissões de Conciliação, e só em 2014 o combate ao assédio moral se torna uma competência específica da Diretoria de Saúde do Servidor, antiga DAS. Além disso, os dados estatísticos mostram que as primeiras manifestações foram recebidas pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário só em 2013, de acordo com a Ouvidoria-Geral do Estado (MINAS GERAIS, 2017b). Em 2013 começou-se a apurar assédio moral no âmbito da CGE e em 2014, na corregedoria, segundo a Ouvidoria do Sistema Penitenciário (MINAS GERAIS, 2017c).

Além disso, nota-se que as entrevistadas participantes da Comissão de Conciliação, apesar de terem em mente suas competências previstas em lei, confundem o seu papel com o da própria Diretoria. Sua percepção mostra que elas veem como suas funções não só a participação no fluxo de denúncia, envolvendo o acolhimento e orientação das partes, agendamento da audiência de resolução do conflito, tentativa de conciliação e condução à serviço de acompanhamento psicológico, quando necessário, mas também, todas as atribuições de assédio moral referentes à Diretoria, desde o planejamento de novas iniciativas, passando pelo controle de informações estatísticas, até a implementação das ações de prevenção.

Esse pode ser um dos fatores responsáveis pela resistência a mudanças, identificadas nas investigações realizadas, no âmbito da Diretoria de Atenção ao Servidor. Observou-se que quando surgiu a discussão de novas propostas, com o objetivo de melhoria dos serviços prestados, devido à confusão dos integrantes da

Comissão de Conciliação do papel da Diretoria com o da própria Comissão, no âmbito do assédio moral, aliado à realidade de escassez de mão de obra, que já os sobrecarrega normalmente, surge a percepção de que eles serão os únicos responsáveis por todo o planejamento, controle e implementação dessas ações.

Percebe-se, que os funcionários da Diretoria ficam muito presos à rotina, operacionalização e ao cumprimento do dia-a-dia de trabalho, resistindo e não dando a devida importância ao planejamento de novas propostas, pesquisas e estudos na área do assédio moral. As entrevistas mostraram que há uma grande preocupação em atuar dentro do previsto na lei, sem ultrapassá-la e não pensar nos vícios constantes na normativa estadual que poderiam subsidiar melhorias. Inclusive, no âmbito da DAS, os agentes responsáveis por implementar esses tipos de iniciativas se tornam passíveis a sofrer sanções dos colegas de trabalho e chefias.

É válido ressaltar, que há um consenso entre os altos dirigentes da SEAP de que o assédio moral é um problema a ser enfrentado. No entanto, essa cultura ainda deve ser desenvolvida em meio às chefias imediatas e profissionais do âmbito do sistema prisional.

Quanto à resolução dos conflitos, destaca-se que a maioria das audiências resulta em não conciliação das partes. Acontece que, na maioria das vezes, a Diretoria atua quando o conflito já se tornou uma situação muito grave, o que reduz a efetividade da conciliação. Além disso, o acolhimento, tanto no âmbito da Ouvidoria, quanto no âmbito da DAS é muito frágil, pois envolve somente a escuta e orientação das partes, e não um acompanhamento psicológico de maior prazo. Esse, quando realizado, é pela perícia médica oficial da SEPLAG, mediante solicitação da Comissão de Conciliação, CGE, USCI ou NUCAD, e, na prática, se vê que acontece raramente. E mesmo que tenha conciliação, não é realizada um acompanhamento psicossocial após a mesma, nem são acordadas soluções específicas no momento da conciliação, conforme previsto no Decreto, para garantir que ela e o restabelecimento das relações no ambiente de trabalho de fato aconteceram. Ainda, é importante salientar que a participação dos representantes da suposta vítima e do suposto assediador sempre foi negligenciada na composição da Comissão de Conciliação no sistema prisional. Eles participam apenas das audiências, não sendo integrados na Comissão efetivamente, o que poderia auxiliar a equipe a chegar numa solução não contenciosa.

Além da descrença de que haverá consequências para o assediador, principalmente aos altos dirigentes, o processo de recebimento da denúncia e condução

da audiência de conciliação não se dá em um ambiente neutro, ou seja, acontece na própria SEAP, às vistas de qualquer um, inclusive de sua própria chefia. Segundo o gestor responsável pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário,

A tentativa de conciliação é um passo importante que a legislação deu. No entanto, temos percebido, inclusive com alguns dados, que esse processo de conciliação não vem surtindo o efeito desejado, ou seja, em que as partes pudessem transigir. Percebemos que isso não vem ocorrendo. Cerca de 80% das audiências de conciliação não vem surtindo efeito, para os anos de 2015 e 2016. Para ser mais exato, em 76% não houve conciliação para esses anos. Apenas em 21% tivemos conciliação. E em 3% desistência, quando a vítima não quis dar prosseguimento à sua manifestação. São números, em que pesa a importância da tentativa de conciliação, que mostram que ela não vem alcançando bons resultados. Talvez a fosse necessária a participação de um terceiro ator nesse processo [...] isento e externo, que possa acompanhar o processo e dar mais transparência e legitimidade a essa tentativa de conciliação. Além disso, a audiência de conciliação não deveria ser realizada no âmbito da Administração, e sim em um ambiente externo, para que a suposta vítima e suposto autor não estivessem em seu ambiente de trabalho. A vítima e o autor estarão no âmbito da Administração Central, sob os olhares de seus superiores [...] e isso pode inibir as partes de um reconhecimento da prática da violência, de que houve sim um excesso no tratamento entre superior e subordinado. O ideal seria que essa audiência ocorresse num ambiente externo e neutro [...]. (ENTREVISTADO 1)

Para mais, há um grande desconhecimento a respeito do que é o assédio moral, a quem recorrer e quais os instrumentos legais que dispõem sobre a prevenção e a punição. Além disso, o medo da repressão da chefia caso se proceda com os encaminhamentos legais de denúncia é uma constante, por parte das vítimas de assédio moral. Mesmo com a existência das iniciativas levantadas de combate ao assédio moral, pode-se dizer que há tolerância a esse tipo de violência no âmbito do sistema prisional e, como consequência, é gerado descrédito nas instituições e nos meios de enfrentamento da agressão.

Assim, o assediado se sente desencorajado em formalizar denúncia, tendo em vista, que a maioria das manifestações a respeito de assédio moral são anônimas. Como não há definição legal e a percepção dos servidores públicos envolvidos na temática é de impossibilidade para o recebimento desse tipo de manifestação, o resultado é o não atendimento dessas vítimas.

Observa-se, no âmbito do sistema prisional, a percepção de naturalidade da ocorrência do assédio. A divisão entre assédio moral e disciplina é muito tênue no contexto da segurança pública, e o profissional acaba não reconhecendo ser vítima desse tipo de violência. Inclusive, ao internalizar essa prática, à medida que for galgando

postos de chefia, ele pode se tornar um futuro assediador. Nesse sentido, de acordo com o gestor responsável pela Ouvidoria do Sistema Penitenciário,

Muitas vezes os servidores sequer se dão conta de que estão sendo vítimas de violência no ambiente de trabalho. Muitos confundem o assédio moral com hierarquia no ambiente organizacional, com a disciplina do ambiente organizacional. No âmbito da polícia militar, das instituições militares, isso é muito comum. Até que ponto a hierarquia é disciplina e quando isso ultrapassa essa linha tênue e passa a ser uma violência no ambiente de trabalho? Da mesma forma, o sistema prisional se assemelha e muito às organizações militares, ambiente rígidos, com normas e disciplinas muito bem definidas. (ENTREVISTADO 1)

Além disso, a natureza subjetiva da definição de assédio moral no caso concreto aliada ao contexto de impossibilidade de uso de equipamentos eletrônicos nas unidades prisionais, são também dificultadores para o processo de encaminhamento de denúncias, por dificultar a arrecimação de provas. Na entrevista realizada, o Ouvidor do Sistema Penitenciário argumenta que

A vítima não consegue produzir provas substanciais dessa violência no ambiente de trabalho. Essa não arrecimação de provas pela vítima vai ter uma repercussão que é absolvição ou arquivamento dessa denúncia por falta de elemento probatório no órgão correccional. (ENTREVISTADO 1)

Nas entrevistas realizadas, também surgiu como dificultadores para a implementação das ações de prevenção e processo de punição a falta de recursos orçamentários disponíveis e a capacitação do pessoal responsável pelo trato do tema.

Assim como acontece na legislação, observou-se que é dada uma importância excessiva na punição, no combate ao assédio moral. Falta a iniciativa de utilizar as informações estatísticas e planejar ações específicas de prevenção, como programas e políticas públicas por exemplo, além de orientar e conscientizar os gestores de que esse tipo de prática é imprescindível.

CAPÍTULO VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, no caso de Minas Gerais apesar do crescimento exponencial do sistema penitenciário nos últimos anos, o número de servidores disponíveis não é o suficiente para enfrentar as dificuldades existentes. O Estado passa por uma grave crise política e financeira que causa déficit na força de trabalho, que complica ainda mais a situação. O fato de estar próximo a atingir o limite prudencial de gasto com folhas de pagamento impede que a SEAP realize novos concursos ou contratações para suprir as

necessidades das unidades prisionais existentes e das cadeias públicas que estão sendo assumidas.

A solução tem sido remanejar servidores entre as unidades, o que tem potencializado a deficiência de mão de obra disponível. Além de sobrecarregar os servidores, o déficit de pessoal impede o desenvolvimento adequado das atividades voltadas para a ressocialização dos detentos, gerando grandes prejuízos para a política de humanização e ressocialização do Sistema Prisional. Tal situação é semelhante para as carreiras de Agente de Segurança Penitenciário, Analista, Assistentes executivos e médicos. Atrelado a questão dos conflitos recorrentes entre os presos que os funcionários devem lidar, pode-se dizer que o ambiente de trabalho é de alta tensão.

Dessa forma, pode-se dizer que o sistema prisional mineiro se configura como propício para a ocorrência da prática do assédio moral. A alta disciplina, reflexo do período em que a gestão dos presídios era de custódia da Polícia Civil e a ausência de políticas de ressocialização dos internos gera um ambiente em que os trabalhadores se tornam vítimas de violência dos apenados e de seus colegas de trabalho. Tendo em vista esse contexto de alto estresse, pode-se afirmar que esse tipo de violência se situa como um fator de risco tanto para a saúde mental quanto para a vida dos trabalhadores do sistema prisional. Além disso, observa-se que os profissionais do complexo prisional sofrem mais com esse tipo de violência em relação às outras áreas da Administração Pública.

Evidenciando essa relação, segundo a Ouvidoria-Geral do Estado (Minas Gerais, 2017c), desde a publicação da normativa mineira de 2011 e 2012 (MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 116, 2011b; Decreto n. 46.060, 2012), na Ouvidoria Especializada Ambiental, foi registrada 01 manifestação, sendo que 12 foram, sem especificações das partes; na Educacional, 41 manifestações; na de Fazenda, Patrimônio e Licitações Públicas, 21; Polícia, 4; Saúde, 21; e, na Ouvidoria do Sistema Penitenciário, 100, incluindo também as do âmbito do socioeducativo, do período anterior à criação da SEAP. Especificamente do sistema prisional, constam 87 manifestações, desde 2013. Isso, sem contar as manifestações recebidas diretamente pela Diretoria de Atenção ao Servidor, cuja informação não foi disponibilizada, conforme citado na metodologia. Ou seja, o sistema prisional possui um índice de ocorrência de assédio moral muito maior que os outros setores da Administração Pública. Isso significa que é necessário um trato específico para esse tipo de violência nesse âmbito.

Dessa forma, o presente estudo pretendeu compreender e analisar as ações de combate ao assédio moral no sistema prisional do estado de Minas Gerais. Esse objetivo foi cumprido, tendo em vista que foram investigados os argumentos legais acerca do combate ao assédio moral dispostos na legislação mineira, caracterizadas as principais ações implementadas e os principais atores envolvidos e identificados os principais avanços e desafios a respeito da implementação dessas iniciativas.

Tendo em vista que, desde a publicação da normativa estadual, apenas uma sanção foi aplicada, qual seja, a de rescisão contratual, e grande parte das manifestações recebidas foram arquivadas antes de ser apurada a ocorrência de assédio moral, é necessário que sejam investigados de que forma é conduzido e quais são os critérios utilizados no arquivamento e apuração das denúncias. A natureza subjetiva da definição de assédio moral no caso concreto aliada ao contexto de impossibilidade de uso de equipamentos eletrônicos nas unidades prisionais, são dificultadores para o processo de encaminhamento de denúncias e, dessa forma, os critérios utilizados para essa apuração devem ser esmiuçados, de forma a prezar pela transparência, impessoalidade e imparcialidade.

Além disso, apesar da legislação implementada poder ser considerada um avanço, devido à inexistência de instrumento legal a respeito da temática antes da mesma, é imprescindível a necessidade de melhorias. Deverão ser melhor especificados, os processos envolvidos, os atores e seus papéis, principalmente quanto às ações de prevenção. Tanto na legislação quanto na prática, deve-se superar o apego à punição como o único caminho para enfrentar o assédio moral. Dessa forma, deve-se especificar melhor as ações de prevenção nas normas, indo além de propostas de treinamento e conscientização generalizadas e amplas, valorizando o planejamento de políticas públicas, subsidiadas pelas informações estatísticas existentes. A fim de se combater a morosidade no fluxo de denúncia, devem ser definidos prazos para a notificação inicial das partes a respeito do conflito, para a marcação da audiência de conciliação e apuração da denúncia e abertura de processo administrativo disciplinar. Também é importante que essa legislação defina um processo específico de recebimento e tratamento de denúncias anônimas, tendo em vista que a maioria das denúncias não são formalizadas.

Conforme argumentado pelos autores do tema, é imprescindível para o combate ao assédio moral, a existência de uma cultura organizacional que não tolere esse tipo de prática no ambiente de trabalho. Não basta apenas existirem ações com o intuito

“político” de criar uma imagem de que a organização está combatendo a ocorrência da violência, sem que de fato exista uma preocupação com os resultados obtidos pelas iniciativas. Esse tipo de pensamento ainda deve ser incorporado no sistema prisional mineiro, à medida que os dificultadores identificados demonstram que essa tolerância existe e que não há uma preocupação consolidada com o fato de as ações implementadas desde a publicação da normativa estadual não produzirem resultados efetivos. Atualmente, elas apenas existem para criar a imagem de que o sistema prisional mineiro combate o assédio moral, porém, na prática, se observa que o profissional do sistema penitenciário nunca esteve tão a mercê dos assediadores. É necessário que isso seja combatido, a fim de recuperar a credibilidade das instituições e coibir essa prática no âmbito do sistema prisional. Além disso, é preciso pensar novas formas de divulgação do perigo do assédio moral no âmbito do sistema prisional e dos meios de denúncia, que retirem o medo da vítima de sofrer repressão de sua chefia ao registrar queixa. O contexto de alta disciplina, remetendo a organizações militares deve ser enfrentado, a fim de que a prática do assédio moral não se naturalize e as vítimas de assédio continuem perpetuando esse tipo de violência. Além disso, a consciência da alta cúpula administrativa da Secretaria de Estado de Administração Prisional da importância de enfrentar essa prática deve ser estendida aos funcionários e chefias que trabalham com a temática em seu dia-a-dia, tendo em vista que a maioria deles ainda não internalizaram esse tipo de pensamento, ficando presos a operacionalizações rotineiras e atendimentos emergenciais, por meio de iniciativas de capacitação, de forma a possibilitar os gestores a trabalhar com mais eficiência, além de possibilitá-los a desenhar e pensar novas propostas de enfrentamento a essa forma de violência.

Sugere-se também ao se concluir esse trabalho o desenvolvimento de pesquisas futuras, a fim de investigar melhor algumas dificuldades identificadas. Além disso, é importante que novos estudos sejam desenvolvidos dentro dessa temática, uma vez que a conscientização só será realizada a partir de debates amplos e fundamentados. Sugere-se também a necessidade de levantamento de dados mais precisos com o objetivo de apurar, na condição de assediados e assediadores, qual a proporção de pessoas que se enquadram na função de chefes ou subordinados ou mesmo se são do sexo masculino ou feminino. Assim, este trabalho pretende iniciar a discussão a respeito da temática, que deverá ser aprofundada por iniciativas porvir, tendo em vista que as pesquisas relacionando o assédio moral e o contexto do sistema prisional mineiro ainda são muito escassas e as dificuldades em se obter informações que caracterizem esse cenário de

maneira mais realística poderiam contribuir para ações de prevenção e de conscientização que parecem ser os melhores caminhos para se construir um ambiente profissional saudável e produtivo.

CAPÍTULO VIII – REFERÊNCIAS

ARARAQUARA. Lei n. 6.555, de 23 de abril de 2007. Dispõe sobre a coibição e prevenção às práticas de assédio moral e assédio sexual nas dependências da Administração Pública Municipal e dá outras providências. Disponível em: <https://c-mara-municipal-da-araraquara.jusbrasil.com.br/legislacao/287580/lei-6555-07?ref=topic_feed>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BAHIA. Projeto de Lei n. 12.819, de 2002. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta, fundacional e autárquica e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article76>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BERGAMO, Mônica. Opressão fatal. **Folha de São Paulo ilustrada**, 2000. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/ilustrad/fq2511200003.htm>>. Acesso em: 24 set. 2017.

BITENCOURT, Suzana. **O poder diretivo do empregador X assédio moral**: uma visão jurisprudencial sobre o problema. 2010. 80 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Universidade do Vale do Itajaí, São José. 2010.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.429, de 02 junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública Direta, Indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 11.948, de 16 de junho de 2009a. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111948.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária.

Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária. Brasília: CNPCP, 2015. 37 p. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/cnpcp-1/imagens-cnpcp/plano-nacional-de-politica-criminal-e-penitenciaria-2015.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias.** Brasília: DEPEN, 2014. 148 p. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/noticias/mj-divulgara-novo-relatorio-do-infopen-nesta-terca-feira/relatorio-depen-versao-web.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 79, de 2009b. Altera dispositivos do Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispendo sobre coação moral. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4257849&disposition=inline>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 80, de 2009c. Altera dispositivos da Lei n° 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=632932&disposition=inline>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 121, de 2009d. Altera dispositivos da Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas federais. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=632212&disposition=inline>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 121, de 2009e. Altera o art. 11 da Lei n° 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4190423&disposition=inline>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=175690&filenome=PL+2369/2003>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 4.591, de 2001a. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1039&filename=PL+4591/2001>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 4.742, de 2001b. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 5.970, de 2001c. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=09CF3B26404CC9A2A904E1837C5A3D82.proposicoesWebExterno2?codteor=13756&filename=PL+5970/2001>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 5.972, de 2001d. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=13758&filename=PL+5972/2001>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.161, de 2002. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05ABR2002.pdf#page=182>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.757, de 2010a. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=732630&filename=PL+6757/2010>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.764, de 2013a. Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1179344&filename=PL+6764/2013>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 7.202, de 2010b. Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=761349&filename=PL+7202/2010>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 7.461, de 2017. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para tipificar o assédio moral. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1547764&filename=PL+7461/2017>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Portaria n. 09, de 30 de março de 2007. Aprova o Anexo II da NR-17 – Trabalho em Teletendimento/Telemarketing. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Portariano_9_-_Teletendimento.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso especial n. 1.286.466 – RS (2011/0058560-5). Relatora: Ministra Eliana Calmon. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Odilon Almeida Mesko. Advogado: Luiz Geraldo Telesca Mota. Brasília, 18 de setembro de 2013b. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj/inteiro-teor-24200960?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do Estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 243-255, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977006/>>. Acesso em: 24 set. 2017.

CONTAGEM. Lei n. 4.201, de 09 de dezembro de 2008. Dispõe sobre o combate à prática de “assédio moral” entre servidores da Administração Pública Municipal Direta e Indireta no Município de Contagem. Disponível em:

<<http://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/legislacao/4201pdf.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

CORREIA, Ademildo Passos. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão**. 2006. 65 f. Monografia (Pós-Graduado em Gestão Penitenciária) – Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2006. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/ADEMILDO_%20PASSOS_CORREIA2006.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2017.

DISTRITO FEDERAL. Lei n. 2.949, de 19 de abril de 2002. Determina sanções à prática de assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article516>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

DIVINÓPOLIS. Lei n. 5.534, de 17 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de “assédio moral” nos órgãos da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais, e dá outras providências. Disponível em: <http://sapl.divinopolis.mg.leg.br/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/3389_texto_integral>. Acesso em: 10 nov. 2017.

FABRO, Ana Carla. **Assédio moral no trabalho**: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011.

FISCHER, Tânia. Administração pública como área de conhecimento e ensino: a trajetória brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 4, p. 278-288, out./dez. 1984. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v24n4/v24n4a38.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2017.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Indicações Bibliográficas: Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 48, n. 2, p. 155, abr./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v48n2/v48n2a12.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2017.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008a.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008b. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2017.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 269-283, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977008/>>. Acesso em: 24 set. 2017.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**. dez. 2005, nº. 22, p.101-108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 4ª ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral**: la violence perverse au quotidien. Paris: Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. Participação da Dra. Marie-France Hirigoyen. **Assédio moral no trabalho**, 2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>>. Acesso em: 15 set. 2017.

IRACEMÁPOLIS. Lei Ordinária n. 1.163, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?Id=5455>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

JUIZ DE FORA. Lei n. 10.607, de 15 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, por servidores públicos municipais. Disponível em: <http://www.jflegis.pjf.mg.gov.br/c_norma.php?chave=0000024426>. Acesso em: 10 nov. 2017.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

_____. *Mobbing*: la persécution au travail. Paris: Seuil. 1993.

_____. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LOURENÇO, Arlindo da Silva. **O espaço de vida do Agente de Segurança Penitenciária no cárcere: entre gaiolas, raoteiras e aquários**. 2010. 226 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-20072010-153506/en.php>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

MACIEL, Regina Heloisa *et al.* **Assédio moral no trabalho: impactos sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça**. Recife: Sindicato dos Bancários de Pernambuco, 2006. 159 p. Disponível em: <http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio_final.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2017.

MAGANINI, Rita Frezza. **Fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo: uma análise no ambiente prisional de São Francisco de Paula**. 2015. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Gestão Pública Municipal) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/132333/000980866.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

MATO GROSSO. Lei Complementar n. 04, de 15 de outubro de 1990. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores, Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações Públicas estaduais. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legislacaopessoa.nsf/07fa81bed2760c6b84256710004d3940/988fc1461c6fa48f042573c9004c9863?OpenDocument>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MATO GROSSO. Lei Complementar n. 347, de 24 de março de 2009. Acrescenta dispositivo à Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legislacaopessoa.nsf/709f9c981a9d9f468425671300482be0/307f80b8e587308904257584004b8ef7?OpenDocument>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MEDEIROS, Paulo Henrique Ramos. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 13, n. 37, p. 143-160, abr./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v13n37/a08v13n37.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

MENDONÇA, Saulo Bichara; BARRETO, Ana Carolina Carvalho. Assédio moral no serviço público. **Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global**, Santa Maria, v. 4, n.2, p. 190-209, 2015. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsm.br/REDESG/article/view/21064/pdf#.WUusgZLyvIU>>. Acesso em: 24 set. 2017.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado; Secretaria de Estado de Administração Prisional. Resolução Conjunta CGE/SEAP n. 02, de 2016a. Dispõe sobre as atribuições e a organização do Núcleo de Correição Administrativa da Unidade Setorial de Controle Interno da Secretaria de Estado de Administração Prisional. Disponível em: <http://www.controladoriageral.mg.gov.br/images/documentos/8.Resolucao_NUCAD_SEAP_1.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 43.295, de 29 de abril de 2003a. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Defesa Social e dá outras providências. Disponível em: <http://seds.mg.gov.br/images/seds_docs/legislacao/decreto_43295_03.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 45.870, de 30 de dezembro de 2011a. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Defesa Social. Disponível em: <http://seds.mg.gov.br/images/documentos/Decreto_45_870_de_30_de_Dezembro_de_2011_-_Disp%C3%B5e_sobre_a_Organiza%C3%A7%C3%A3o_da_SEDS.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 46.060, de 05 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. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=Dec&num=46060&ano=2012>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 46.564, de 25 de julho de 2014a. 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. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46564&ano=2014>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 46.647, de 11 de novembro de 2014b. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Defesa Social. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=46647&comp=&ano=2014&texto=consolidado>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Decreto n. 47.087, de 23 de novembro de 2016b. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Administração Prisional. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=47087&comp=&ano=2016&texto=original>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Diretoria-Geral da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Portaria n. 43, de 18 de setembro de 2017a. Designa servidores para compor grupo de trabalho encarregado de propor a regulamentação, no âmbito da Assembleia Legislativa, da Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=PDG&num=43&ano=2017>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 116, de 11 de janeiro de 2011b. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&ano=2011>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Lei n. 12.985, de 30 de julho de 1998. Transfere a administração das cadeias e dos presídios para a Ssecretaria de Estado da Justiça e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=12985&ano=1998>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Lei n. 14.695, de 30 de julho de 2003b. Cria a Superintendência de Coordenação da Guarda Penitenciária, a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a carreira de agente de segurança penitenciário e dá outras providência. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=14695&ano=2003&tipo=LEI>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Lei n. 22.404, de 15 de dezembro de 2016c. Institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no

Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=22404&ano=2016>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Lei n. 22.257, de 27 de julho de 2016d. Estabelece a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=22257&comp=&ano=2016&texto=consolidado>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Ouvidoria-Geral do Estado. Dados Internos solicitados via Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão – e-SIC. 2017b.

MINAS GERAIS. Ouvidoria do Sistema Penitenciário. Dados Internos. 2017c.

MINAS GERAIS. Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado: Volume II – Diagnóstico Setoriais. Minas Gerais, 2015a. 621 p. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/acompanhe/planejamento_orcamento_publico/pmdi/pmdi/2015/documentos/pmdi_2015_vol_II.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Projeto de Lei Complementar n. 21, de 2011c. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral cometido contra militar na Administração Pública Estadual. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n=21&t=PLC>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Projeto de Lei Complementar n. 25, de 2015b. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual cometido contra militar. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2015&n=25&tipoProjeto=PROJETO%20DE%20LEI%20COMPLEMENTAR&s=PLC&link=%2Fproposicoes%2Fpesquisa%2Favancada%3Fexpr%3D%28PLC201500025051%5Bcodi%5D%29%5Btxmt%5D%26pesqProp%3Dtrue>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Projeto de Lei Complementar n. 45, de 2008. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2008&n=45&t=PLC>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MINAS GERAIS. Veto n. 123, de 2011d. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n=123&t=VET>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em 24 set. 2017.

NATAL. Lei n. 189, de 23 de fevereiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

NUNES, Thiago Soares. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2011. 281f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NUNES, Thiago Soares; CUGNIER, Joana Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho: Para Prevenir e Combater Tem que Agir. In: XIII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas, 13., 2013. Buenos Aires. **Anais do XIII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas**. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/114748>>. Acesso em: 10 out. 2017.

NUNES, Thiago Soares; CUGNIER, Joana Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho: Práticas Extensionistas de Prevenção e Intervenção. **Extensio**: Revista Eletrônica de Extensão, Florianópolis, v. 11, n. 18, p. 4-10, p. 4-14, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/extensio/article/download/1807-0221.2014v11n18p4/29030>>. Acesso em: 10 out. 2017.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A Percepção dos Servidores sobre as Políticas e Práticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho em uma IES. In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 36., 2011. Rio de Janeiro. **Anais do XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2218.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2017.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Prevenção e Desenvolvimento de uma Política Anti-Assédio Moral no Trabalho. In: XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 36., 2012. Rio de Janeiro. **Anais do XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2318.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

PAIXÃO, Antônio Luiz. **Recuperar ou Punir?:** Como o estado trata o criminoso. 2. ed. v. 21. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1991.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05>>. Acesso em: 18 out. 2017.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações:** uma reconceitualização da riqueza das nações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou *mobbing* no trabalho. In: **Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura**. Coimbra Editora, 2003. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2017.

RESENES, Emerson Arruda; DIAS, Jussara Marques de Medeiros. A presença do machismo patriarcal no sistema penitenciário. In: XI Evento de Iniciação Científica, 6., 2016. Curitiba. **Anais do XI Evento de Iniciação Científica**. Curitiba: Centro Universitário Autônomo do Brasil, 2016. Disponível em: <<http://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/1807/147>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o Assédio Moral no Trabalho, no Âmbito dos Órgãos, Repartições ou Entidades da Administração Centralizada, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive Concessionárias e Permissionárias de Serviços Estaduais de Utilidade ou Interesse Pública, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar n. 12.561, de 12 de julho de 2006. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/12.561.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SALVADOR. Lei n. 6.986, de 31 de janeiro de 2006. Dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências de Administração Pública Municipal Direta, Indireta, autárquica e fundacional de Salvador e a aplicação de penalidades à sua prática, por parte dos servidores públicos. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/ba/s/salvador/lei-ordinaria/2006/699/6986/lei-ordinaria-n-6986-2006-dispoe-sobre-a-caracterizacao-do-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-de-salvador-e-a-aplicacao-de-penalidades-a-sua-pratica-por-parte-dos-servidores-publicos?q=6.986/2006%2520>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa de São Paulo. Moção n. 80, de 18 de outubro de 2008a. Apela para os Srs. Presidentes da República, do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, bem como para os líderes partidários, a fim de que se aprove e regulamente o Projeto de Lei n. 2.369, de 2003, que trata do assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/spl/2008/10/Propositura/12491410_821593_MO80.doc>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 12.550, de 09 de fevereiro de 2006a. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 13.036, de 29 de maio de 2008b. Institui o “Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho”. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2008/lei-13036-29.05.2008.html>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Município). Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Projeto de Lei n. 196, de 2006b. Institui o "Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho". Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/spl/2006/04/Propositura/7394647_643989_pl196.doc>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Projeto de Lei n. 422, de 2001. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/spl/2001/08/Processo/1767377_01_0422_2001_1767377.doc>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SETE LAGOAS. Lei n. 7.233, de 02 de maio de 2006. Modifica § 1º do art. 1º da Lei nº 167 de 11 de setembro de 2003 que "proíbe a prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais e comina penalidades.". Disponível em: <<https://camara-municipal-de-sete-lagoas.jusbrasil.com.br/legislacao/712402/lei-7223-06>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SILVA, Aluska Suayne Marques da. Assédio moral e discriminação de gênero: uma análise a partir das decisões da Justiça do Trabalho. **Revista Científica Orbis**, Campo Grande, v. 03, n. 03, p. 136-159, 2010. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/86/86>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: SILVEIRA, Denise Tolfo; GERHARDT, Tatiana Engel. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-42. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2017.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012. Disponível em: <<http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/RBSO-126-2012.pdf#page=98>>. Acesso em: 24 set. 2017.

SOARES, Angelo. Assédio moral e ideação suicida. In: BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berenchein; PEREIRA, Lourival Batista. **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 203-219.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977002/>>. Acesso em: 24 set. 2017.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977007/>>. Acesso em: 24 set. 2017.

WARSHAW, Leon J. Violence in the workplace. In: STELLMAN, Jeanner Mager. (Ed.). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Geneva: International Labour Office, 1998.

CAPÍTULO XIX – APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista da Diretoria de Atenção ao Servidor

Parte I – Identificação do entrevistado

Nome _____

Idade _____ Sexo _____

Formação _____

Cargo _____

Qual o tempo de serviço na instituição? _____ E na DAS? _____

Há quanto tempo trabalha com o tema? _____

Parte II – Questionamentos

- 1) Como você vê a importância da prevenção e do processo de punição do assédio moral no sistema prisional?
- 2) Historicamente, desde quando a Diretoria de Atenção ao Servidor (DAS) atua com o tema do assédio moral?
 - a) Como ocorreu o processo de implantação desse trabalho?
 - b) Quais as áreas, setores, órgãos, equipes e atores que participaram?
 - c) Houve treinamento das equipes envolvidas?
 - d) No seu ponto de vista, quais foram os principais aspectos que facilitaram e/ou dificultaram essa implantação?
- 3) Qual é o papel da Diretoria de Atenção ao Servidor (DAS) no assédio moral?
 - a) Existem ações específicas para a prevenção e/ou punição? Se sim, quais?
 - b) Quais os profissionais responsáveis?
 - c) Existem outras áreas, setores, órgãos, equipes e atores envolvidos? Quais? Como atuam?
- 4) Qual é o papel da Comissão de Conciliação, prevista no Decreto nº 46.060/2012?
- 5) Fale um pouco sobre o processo de conciliação:
 - a) Como as denúncias são recebidas? De que forma é realizado o acolhimento das partes?
 - b) Existem ações voltadas para o recebimento ou apuração de denúncias anônimas? Essa seria na sua percepção uma iniciativa importante para a DAS?
 - c) É realizado algum acompanhamento psicossocial por parte da DAS, antes ou depois da audiência? Se sim, como ele ocorre?
 - d) O que acontece quando há conciliação entre as partes? E quando não há? Qual o processo em cada uma das hipóteses?
 - e) É feito algum acompanhamento do caso após o repasse da documentação para os setores responsáveis por apurar a ocorrência de assédio moral? É recebido algum feedback desses setores a respeito da denúncia? O que é feito com esse feedback?
 - f) Como você avalia a relação entre conciliações obtidas e audiências realizadas? Na sua experiência, o que explica esse quadro? Como a DAS pode ajudar nesse contexto?

- 6) Qual a sua percepção em relação aos prazos do processo de denúncia de assédio moral, desde o recebimento da manifestação, até a ocorrência da audiência de conciliação e o envio de feedback pelos setores responsáveis pela apuração de assédio moral? Como você explica esse quadro? Como isso pode ser melhorado?
- 7) Ainda que não seja competência da DAS, qual a sua percepção em relação à abertura de processo administrativo, apuração de assédio moral e ocorrência de punição? Como você explica esse quadro? Como isso pode ser melhorado?
- 8) Como você percebe a incidência de casos de assédio moral em relação ao número de servidores no sistema prisional? Como você explica esse quadro? Como a DAS pode ajudar nesse contexto?
- 9) É realizado algum controle estatístico das denúncias, comissões de conciliação, campanhas de prevenção e outras atividades vinculadas ao tema? Se sim, como é feito?
 - a) Quais são essas informações estatísticas?
 - b) De que forma os dados subsidiam iniciativas, programas ou políticas de prevenção ao assédio moral no âmbito do sistema prisional?
- 10) Como você avalia a legislação vigente sobre a prevenção e punição do assédio moral no âmbito do sistema prisional?
 - a) Você percebe diferença entre o trabalho previsto na legislação e o trabalho realizado na prática?
 - b) Quais os principais obstáculos para o cumprimento das ações previstas nas normas vigentes?
 - c) Há algum trabalho realizado pela comissão ou pela DAS que não está previsto na legislação? Se sim, quais?
- 11) Passados seis anos após a criação da Lei ° 116/2011 e cinco anos após a publicação do Decreto nº 46.060/2012, quais os principais avanços e desafios das ações de prevenção e punição na administração prisional?
 - a) Dentre os elementos a seguir, para o sistema prisional e o trabalho da DAS na prevenção e punição de assédio moral, quais você considera como facilitadores e/ou dificultadores para os avanços desejados e por que:
 - legislação vigente;
 - equipes responsáveis pelas ações de prevenção (capacitação, rotatividade, escassez);
 - Aceitação e/ou resistência ao tema por gestores e chefias imediatas;

- Conhecimento e desconhecimento da legislação pelos servidores;
- Infraestrutura de apoio (recursos orçamentários, suporte tecnológico ou informacional que facilite a difusão do tema, etc);
- clima e cultura organizacional (hierarquia, disciplina, segurança pública);
- subjetividade e dificuldade de comprovação (agravado pelo contexto do sistema prisional como instituições totais).

12) Existem estudos ou iniciativas da DAS para o aprimoramento das ações de prevenção e do processo de punição no sistema prisional?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista da Ouvidoria do Sistema Penitenciário

Parte I – Identificação do entrevistado

Nome _____

Idade _____ Sexo _____

Formação _____

Cargo _____

Qual o tempo de serviço na instituição? _____ E na OSP? _____

Há quanto tempo trabalha com o tema? _____

Parte II – Questionamentos

- 1) Como você vê a importância da prevenção e do processo de punição do assédio moral no sistema prisional?
- 2) Historicamente, desde quando a Ouvidoria do Sistema Penitenciário (OSP) atua com o tema do assédio moral no sistema prisional?
 - a) Como ocorreu o processo de implantação desse trabalho?
 - b) Quais os setores, órgãos, equipes e atores que participaram?
 - c) Houve treinamento das equipes envolvidas?
 - d) No seu ponto de vista, quais foram os principais aspectos que facilitaram e/ou dificultaram essa implantação?
- 3) Qual é o papel da Ouvidoria do Sistema Penitenciário (OSP) no assédio moral?
 - a) Existem ações específicas para a prevenção e/ou punição? Se sim, quais?
 - b) Quais os profissionais responsáveis?
 - c) Existem outras áreas, setores, órgãos, equipes e atores envolvidos? Quais? Como atuam?

- 4) Fale um pouco sobre o papel da Ouvidoria:
- a) Como as denúncias são recebidas?
 - b) Existem ações voltadas para o recebimento ou apuração de denúncias anônimas? Essa seria na sua percepção uma iniciativa importante para a OSP?
 - c) É realizado algum acompanhamento do caso por parte da OSP, depois do encaminhamento das manifestações para os setores responsáveis por realizar a audiência de conciliação e por apurar a ocorrência de assédio moral? É recebido algum feedback desses setores a respeito da denúncia? O que é feito com esse feedback?
 - d) Como você avalia a relação entre conciliações obtidas e audiências realizadas? Na sua experiência, como você explica esse quadro? Como a Ouvidoria pode ajudar nesse contexto?
- 5) Qual a sua percepção em relação aos prazos do processo de denúncia de assédio moral, desde o recebimento da manifestação, até a ocorrência da audiência de conciliação e o envio de feedback pelos setores responsáveis pela apuração de assédio moral? Como você explica esse quadro? Como isso pode ser melhorado?
- 6) Ainda que não seja competência da OSP, qual a sua percepção em relação à abertura de processo administrativo e apuração de assédio moral? A abertura de PADs é recorrente? Ocorre punição de fato? Por que isso acontece? Como isso pode ser melhorado?
- 7) Como você percebe a incidência de casos de assédio moral em relação ao número de servidores no sistema prisional? Na sua experiência, como você explica esse quadro? Como a Ouvidoria pode ajudar nesse contexto?
- 8) A OSP gerencia as informações sobre registros de casos de assédio moral a partir da organização e tratamento de dados? Se sim, como é feito?
- a) Quais são essas informações?
 - b) De que forma os dados subsidiam iniciativas, programas ou políticas de prevenção ao assédio moral no âmbito do sistema prisional?
- 9) Como você avalia a legislação vigente sobre a prevenção e punição do assédio moral no âmbito do sistema prisional?
- a) Você percebe diferença entre o trabalho previsto na legislação e o trabalho realizado na prática?

b) Quais os principais obstáculos para o cumprimento das ações previstas nas normas vigentes?

c) Há algum trabalho realizado pela Ouvidoria que não está previsto na legislação? Se sim, quais?

10) Passados seis anos após a criação da Lei ° 116/2011 e cinco anos após a publicação do Decreto nº 46.060/2012, quais os principais avanços e desafios das ações de prevenção e punição na administração prisional?

a) Dentre os elementos a seguir, para o sistema prisional e o trabalho da OSP na prevenção e punição de assédio moral, quais você considera como facilitadores e/ou dificultadores para os avanços desejados e por que:

- legislação vigente;
- equipes responsáveis pelas ações de prevenção (capacitação, rotatividade, escassez);
- Aceitação e/ou resistência ao tema por gestores e chefias imediatas;
- Conhecimento e desconhecimento da legislação pelos servidores;
- Infraestrutura de apoio (recursos orçamentários, suporte tecnológico ou informacional que facilite a difusão do tema, etc);
- clima e cultura organizacional (hierarquia, disciplina, segurança pública);
- subjetividade e dificuldade de comprovação (agravado pelo contexto do sistema prisional como instituições totais).

11) Existem estudos ou iniciativas da OSP para o aprimoramento das ações de prevenção e do processo de punição no sistema prisional?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista da Unidade Setorial de Controle Interno

Parte I – Identificação do entrevistado

Nome _____

Idade _____ Sexo _____

Formação _____

Cargo _____

Qual o tempo de serviço na instituição? _____ E na USCI? _____

Há quanto tempo trabalha com o tema? _____

Parte II – Questionamentos

- 1) Historicamente, desde quando a Unidade Setorial de Controle Interno (USCI) e o Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD) atuam com o tema do assédio moral no sistema prisional?
 - a) Como ocorreu o processo de implantação desse trabalho?
 - b) Quais os setores, órgãos, equipes e atores que participaram?
 - c) Houve treinamento das equipes envolvidas?
 - d) No seu ponto de vista, quais foram os principais aspectos que facilitaram e/ou dificultaram essa implantação?
- 2) Qual é o papel da USCI e do NUCAD no assédio moral?
 - a) Existem ações específicas para a prevenção e/ou punição? Se sim, quais?
 - b) Quais os profissionais responsáveis?
 - c) Existem outras áreas, setores, órgãos, equipes e atores envolvidos? Quais? Como atuam?
- 3) Fale um pouco sobre seu trabalho:
 - a) Como são recebidas as manifestações? Como elas são apuradas?
 - b) Os casos sempre são apurados? Se não, quais os critérios utilizados para o arquivamento das manifestações?
 - c) Ao final da apuração, é dado algum retorno para os setores responsáveis por receber a manifestação e realizar a audiência de conciliação, a respeito do andamento da denúncia?
 - d) As manifestações chegam a ser remetidas à CGE? Se sim, como o processo de apuração passa a ser conduzido? Quais os critérios utilizados para que esse repasse aconteça?
- 4) Qual a sua percepção em relação aos prazos do processo de denúncia de assédio moral, desde o recebimento da manifestação, até a ocorrência da audiência de conciliação e o envio de feedback pelos setores responsáveis pela apuração de assédio moral? Como você explica esse quadro? Como você explica esse quadro? Como isso pode ser melhorado?
- 5) Qual a sua percepção em relação à abertura de processo administrativo, apuração de assédio moral e ocorrência de punição? Como você explica esse quadro? Como isso pode ser melhorado?
- 6) A USCI e o NUCAD gerenciam as informações sobre registros de casos de assédio moral a partir da organização e tratamento de dados? Se sim, como é feito?
 - a) Quais são essas informações?

- b) De que forma os dados subsidiam iniciativas, programas ou políticas de prevenção ao assédio moral no âmbito do sistema prisional?
- 7) Como você avalia a legislação vigente sobre a prevenção e punição do assédio moral no âmbito do sistema prisional?
- a) Você percebe diferença entre o trabalho previsto na legislação e o trabalho realizado na prática?
- b) Quais os principais obstáculos para o cumprimento das ações previstas nas normas vigentes?
- c) Há algum trabalho realizado pela USCI e NUCAD que não está previsto na legislação? Se sim, quais?
- 8) Passados seis anos após a criação da Lei ° 116/2011 e cinco anos após a publicação do Decreto nº 46.060/2012, quais os principais avanços e desafios das ações de prevenção e punição na administração prisional?
- a) Dentre os elementos a seguir, para o sistema prisional e o trabalho da USCI e NUCAD na prevenção e punição de assédio moral, quais você considera como facilitadores e/ou dificultadores para os avanços desejados e por que:
- legislação vigente;
 - equipes responsáveis pelas ações de prevenção (capacitação, rotatividade, escassez);
 - Aceitação e/ou resistência ao tema por gestores e chefias imediatas;
 - Conhecimento e desconhecimento da legislação pelos servidores;
 - Infraestrutura de apoio (recursos orçamentários, suporte tecnológico ou informacional que facilite a difusão do tema, etc);
 - clima e cultura organizacional (hierarquia, disciplina, segurança pública);
 - subjetividade e dificuldade de comprovação (agravado pelo contexto do sistema prisional como instituições totais).
- 9) Existem estudos ou iniciativas da USCI e do NUCAD para o aprimoramento das ações de prevenção e do processo de punição no sistema prisional?

