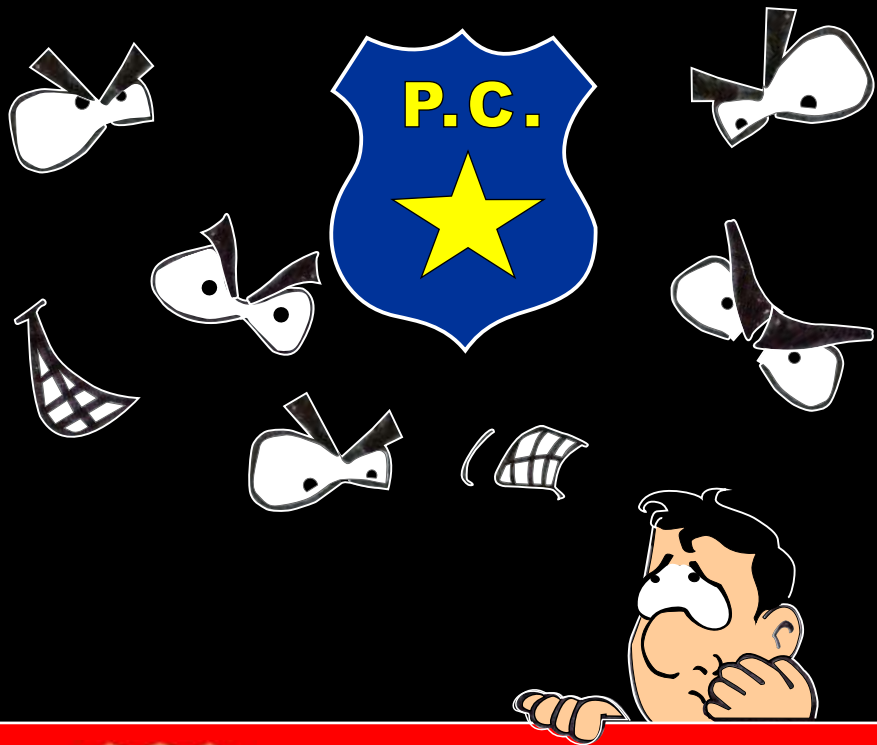


A S S É D I O

MORAL

dentro da Polícia Civil



COBRAPOL
Confederação Brasileira
de Trabalhadores Policiais Civis

Logo
do
sindicato

NÃO SE CALE DIANTE DESSE CRIME
DENUNCIE

Rua Guaíba, Jardim, 245 - Centro - Macaé/AL - CEP: 57020-200 - Tel.: 82 3221-7668 - Fax: 3336-8426
Fundo 2910POL - 887-2435 - E-mail: sindpol@sinpol.com.br - Site: www.sinpol.com.br



**ASSÉDIO
MORAL
DENTRO DA
POLÍCIA CIVIL**

É CRIME!!!

OPRESSÃO
AMEAÇA
PRESSÃO
HUMILHAÇÃO
DEBOCHE
ISOLAMENTO
ACÚMULO DE TRABALHO



COBRAPOL
Confederação Brasileira
de Trabalhadores Policiais Civis





COBRAPOL
Confederação Brasileira
de Trabalhadores Policiais Civis

PRESIDENTE: Jânio Bosco Gandra (AM)
1º VICE-PRESIDENTE: Carlos Jorge da Rocha (AL)
2º VICE-PRESIDENTE: Carlos Lima (BA)
SECRETÁRIO-GERAL: Bernadino Gayoso (BA)
1º SECRETÁRIA: Ines Romero (CE)
TESOUREIRO GERAL: Antônio Eivaldo Henrique de Sousa (PB)
1º TESOUREIRO: José Carlos Nunes Frota (ES)
DIRETOR ADMINISTRATIVO: Alexandre Barbosa (MS)
DIRETOR ADMINISTRATIVO SUBSTITUTO: Edimar Nunes (ES)
DIRETOR DE INTEGRAÇÃO CLASSISTA: Hernani Leal Dantas (CE)
DIRETOR DE INTEGRAÇÃO CLASSISTA SUBSTITUTO: Ademilson Batista (PR)
DIRETOR DE COMUNICAÇÃO SOCIAL: José Aloísio L. Pereira (AM)
DIRETOR DE COMUNICAÇÃO SOCIAL SUBSTITUTO: Carlos Alberto Alves dos Santos (BA)
DIRETOR DE FORMAÇÃO SINDICAL: Manoel Moacir Sousa de Freitas (PA)
DIRETOR DE FORMAÇÃO SINDICAL SUBSTITUTO: Fábio Nunes Castro (RS)
DIRETOR DE RELAÇÕES SINDICAIS: Antônio Jales Gomes Moreira (RO)
DIRETOR DE RELAÇÕES SINDICAIS SUBSTITUTO: Stélio Pimentel Junior (AL)
DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS: Roberto Simeão de Souza (MS)
DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS SUBSTITUTO: Clodoaldo (RO)
DIRETOR DE ASSUNTOS PARLAMENTARES: Cheila Virginia Masioli da Conceição (RJ)
DIRETOR DE ASSUNTOS PARLAMENTARES SUBSTITUTO: Carlos José da Silva (AL)
DIRETOR DE POLITICAS SOCIAIS: Walter Bufolo (ES)

DIRETOR DE POLITICAS SOCIAIS SUBSTITUTO: Francisco Xavier Jr (CE)
DIRETOR DE SEGURANÇA PÚBLICA: Reginaldo Silva de Freitas (PA)
DIRETOR DE SEGURANÇA PÚBLICA SUBSTITUTO: Ademir da Costa Vilar (PB)

CONSELHO FISCAL
1º CONSELHEIRO: Geraldo Ronaldo Pereira (PR)
2º CONSELHEIRO: José Sebastião Oliveira (PA)
3º CONSELHEIRO: Romeu Paschoalato (SP)
4º CONSELHEIRO: Luiz Henrique Viacava (RS)
5º CONSELHEIRO: Francisco Camilo de Souza (PB)
1º CONSELHEIRO SUPLENTE: Vagner Pereira Sodré (RO)
2º CONSELHEIRO SUPLENTE: José Wellington Rodrigues de Moura (PB)
3º CONSELHEIRO SUPLENTE: Alan Mendonça (RS)
4º CONSELHEIRO SUPLENTE: Alessandro Jacometo (MS)
5º CONSELHEIRO SUPLENTE: José Carlos Bispo (AL)

PRODUÇÃO
Organização
Carlos José da Silva
Adaptação
Josiane Calado e Mary Anne Moura Miller
Ilustração
Mary Anne Moura Miller
Diagramação
Josiane Calado
Revisão
Edna Cunha
Adaptação
Giselle do Valle

Janeiro de 2013

COBRAPOL - SCS Quadra 01, Bloco G Ed. Baracat, sala 703 - Brasília-DF - Tel.: 55+61 3964-2500
E-mail: cobrapol@cobrapol.org.br - Site: www.cobrapol.org.br



Apresentação

A Confederação Brasileira de Trabalhadores Policiais Civis (COBRAPOL) disponibiliza a cartilha “Assédio Moral dentro da Polícia Civil é Crime”, elaborada pelo Sindicato dos Policiais Civis de Alagoas (Sindpol/AL) que cedeu os direitos de publicação e divulgação em todo o Brasil à COBRAPOL e aos seus sindicatos filiados.

O objetivo é esclarecer as formas de assédio moral e combater a prática nas instituições de Polícia. De maneira clara e direta, a cartilha informa ao trabalhador policial civil o que é o assédio moral, como ele ocorre no ambiente de

trabalho, quem são os agressores e como caracterizar as situações de assédio. A publicação ainda traz uma relação dos problemas de saúde que o assédio moral pode provocar no trabalhador.

Uma parte do texto é destinada a esclarecer também o assédio sexual nas relações de trabalho e indicar as formas de defesa disponíveis ao trabalhador. A COBRAPOL lembra que não é apenas o assediado que pode denunciar a prática, mas qualquer policial civil que flagrar a situação, inclusive procurando o sindicato do seu Estado.

Jânio Bosco Gandra
Presidente da COBRAPOL

O que é assédio moral?

Toda ação, gesto ou palavra praticados de forma repetitiva por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que abusa da autoridade que lhe confere suas funções, tendo por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, resultando em danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado, ao público e ao próprio usuário, bem

como a evolução à carreira e à estabilidade funcional do servidor especialmente.

As relações de trabalho modernas propiciam o assédio moral. Por falta de normas internas que ponham freio ao gerenciamento autoritário e antiético, a situação pode sair do controle e extrapolar para o abuso ou mau uso do poder.

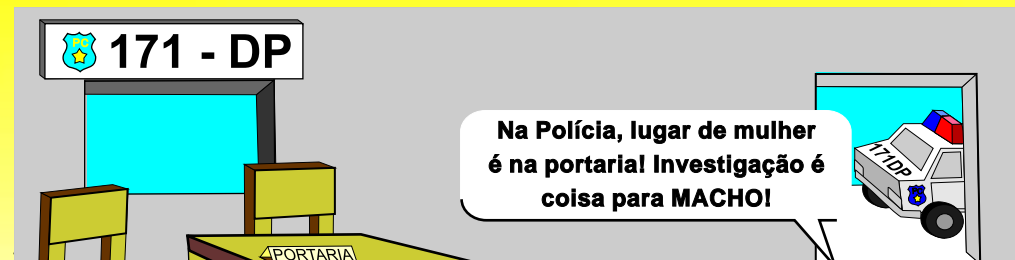
Como acontece?



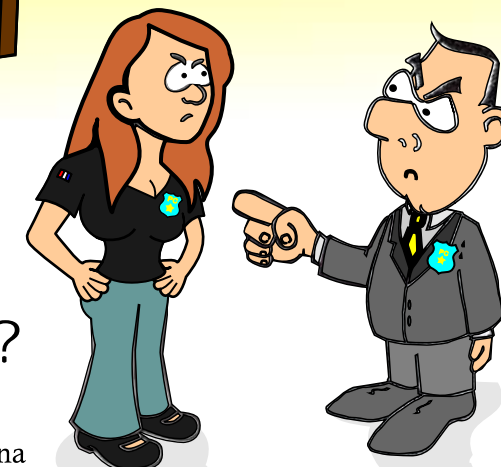
É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à

saúde do trabalhador.

Normalmente, o superior hierárquico começa com críticas constantes, às vezes indiretas ao trabalho desenvolvido pelo policial ou à forma de trabalhar.



Como se dá o assédio moral?



O ambiente de trabalho na Polícia Civil é propício às práticas de assédio moral em face de sua característica de estrutura hierárquica e às condições das delegacias.

Somam-se a isso as gratificações que servem para impor medo sob forma de retirada dos benefícios, a exemplo de cargo de chefia ou a

ameaça de transferência do policial para localidades distantes.

Também são marcas da Polícia Civil a excessiva carga de trabalho, a falta de efetivo, as perseguições, as instruções confusas, o isolamento, as chacotas e as agressões verbais.

Quem pode ser o agressor?

Na maioria dos casos, o agressor é o superior dentro da hierarquia.

Apesar de existirem em

número menor, há casos em que o assédio ocorre entre os colegas, associado geralmente à inveja ou a rivalidade pessoal.

O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

O policial pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas, pelo prazo ou pela dificuldade de realização.

O efeito no trabalhador assediado, provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência, torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico.

Além disso, a transferência sem justificativa do local de trabalho, da delegacia, do departamento ou da

repartição para uma região distante, após as críticas constantes, faz com que o trabalhador fique à margem dos outros colegas também é indicativo da prática de assédio moral.

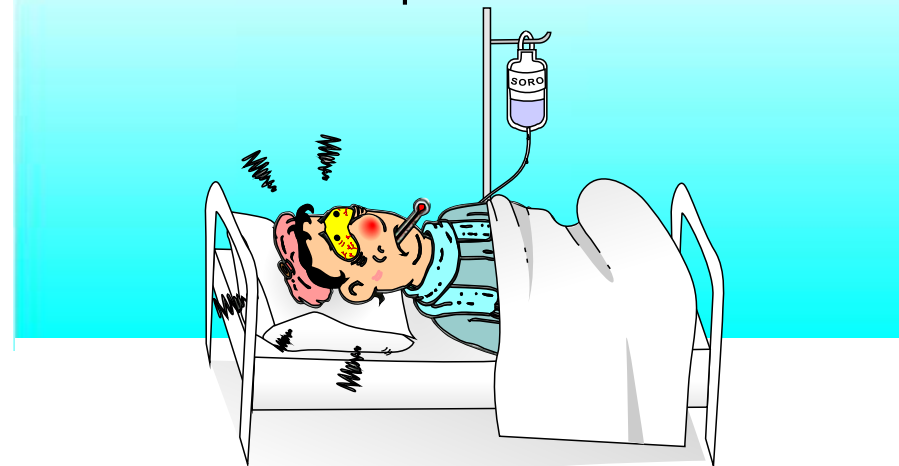
Outras características são: desprezo, ignorância, apropriação de ideias e propostas, atribuições estranhas, sonegação de informações para execução das atividades da função e isolamento físico ou emocional. A divulgação de rumores maliciosos ao serem designados para exercer funções

triviais em detrimento de funções técnicas ou especializadas também é assédio moral.

Há casos em que policiais se sentem coagidos a fazer tarefas

pessoais para o superior hierárquico, alheia ao seu cargo, como exemplos: levar os filhos para escolas, fazer compras, entre outros.

Quais são as consequências para o trabalhador que sofre o assédio?



O assédio moral provoca a princípio danos “invisíveis”, como baixa autoestima, desânimo, baixa qualidade no serviço, nervosismo, ansiedade, depressão, tristeza, tentativa de suicídio, alcoolismo, crises de pânico, desentendimentos na família causados pela agressividade ou apatia e até obesidade mórbida.

Agravam-se esses problemas quando o desprezo dos outros colegas de trabalho, o preconceito e os rótulos passam a ser percebidos pelo trabalhador assediado. Com a

continuidade da agressão, aparecem os problemas de saúde, tais como: distúrbios físicos e emocionais duradouros, crises de choro, dores generalizadas, insônia ou sonolência, sensação de inutilidade, diminuição da libido, dores de cabeça, tonturas, falta ou excesso de apetite, sentimento de culpa, palpitações e tremores, falta de ar.

O aumento no número de absenteísmo (ausência ao trabalho) é outra consequência provocada pelo assédio moral.

ROTINAS 171 DP

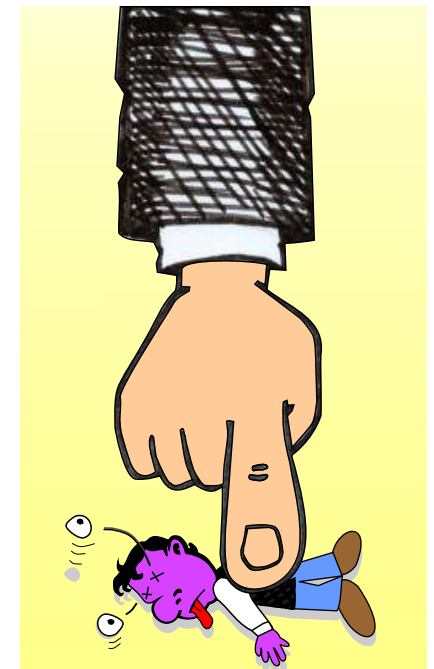




As principais formas de assédio moral

- ▶ Fazer chacota da condição física da vítima;
- ▶ Isolar o(a) policial;
- ▶ Impedi-lo(a) de se expressar e não explicar o porquê;
- ▶ Fragilizar, ridicularizar ou menosprezar, inferiorizar em frente aos colegas;
- ▶ Exigir que faça horários fora da jornada ou trocar a pessoa de turno sem avisar;
- ▶ Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizá-lo(a) emocionalmente ou dar ordens confusas e contraditórias;
- ▶ Sobrecarregar o(a) policial com trabalho ou impedi-lo(a) a dar continuidade ao trabalho;
- ▶ Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas dizer que seu trabalho é desnecessário à instituição policial;

- ▶ Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;
- ▶ Desvio de função: mandar limpar banheiro, limpar posto de trabalho e realizar trabalhos pessoais do superior hierárquico;
- ▶ Não cumprimentar e impedir que os colegas alcem juntos;
- ▶ Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;
- ▶ Desestabilizar emocionalmente e profissionalmente;
- ▶ Divulgar boatos sobre a moral do policial;
- ▶ Impor constrangimento público;
- ▶ Impingir constrangimento público;
- ▶ Impedir a vítima de assédio a fazer questionamentos;
- ▶ Mandar calar-se, reafirmando posição de 'autoridade no assunto';
- ▶ Menosprezar o sofrimento do outro;
- ▶ Intimidar através de lista para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os sindicalizados;
- ▶ Restringir a participação das mulheres em cursos de aperfeiçoamento tático, contemplando apenas os homens;
- ▶ Ridicularizar o policial doente e sua doença;
- ▶ Recusar ou ridicularizar laudos médicos;
- ▶ Advertir o servidor em consequência de atestado médico ou reclamar de direitos.





Quais são os indicadores desta agressão?

Frases, que comumente são ditas pelo agressor, são indicativos fortes de assédio moral.

São exemplos:

-“Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança faria!”

-“Você é mole e frouxo. Se você não tem capacidade para trabalhar então porque não fica em casa?”

-“É melhor você desistir! É muito fácil. Precisa ter muita garra

para conseguir.”

-“Até eu queria trabalhar deste jeito e receber meu dinheiro no final do mês.”

-“Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido.”

-“Todo dia você tem um problema, uma queixa.”

Gestos como mímicas pejorativas ou imitações também são considerados indicadores de assédio moral.

Tudo é assédio moral?

Não. Muita cautela. É necessário que exista uma relação de trabalho entre assediador e assediado e que o constrangimento ou a violência moral aconteçam no

ambiente de trabalho.

A característica da subordinação é indicativo importante para que o assédio moral se configure.

É preciso provar o assédio moral?

Sim. Primeiramente, o servidor deve admitir oficialmente a violência. Lembre-se de que se não o denunciar, estará

apenas contribuindo com essa violência.

Caso falte com a verdade, arcará com as consequências.

Assédio pode gerar indenização?



Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização.

Em muitos casos, a vítima acaba pedindo a exoneração, que deve ser indenizada. A indenização por danos materiais pode abranger:

a) os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos);

b) os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando, assim, de receber sua remuneração).

Além disso, pode haver indenização por danos morais,

relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

O assediador também pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais), administrativa e laboral (desde a advertência até a demissão). O Estado pode ser responsabilizado pelos danos

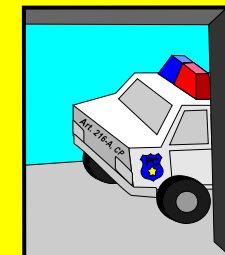
materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa).

Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofreu.



Vamos fazer uma
DILIGÊNCIA no "escurinho
do cinema", só nós dois!

PC 171 - DP



Assédio sexual também é crime

Não é somente com o assédio moral que os(as) policiais civis sofrem. É importante combater o assédio sexual, que geralmente se dá contra as mulheres, mas pode acontecer com os homens. Desde 2001, o assédio sexual é considerado crime punível com pena de detenção de 1 a 2 anos (art. 216-A do Código Penal).

Nem sempre é fácil identificar o assédio sexual. Mas a principal

característica é a insistência na abordagem ou contato físico quando a vítima recusa tal procedimento formalmente. Como decorre da relação de trabalho, geralmente, é mais facilmente identificado pelas consequências negativas (ameaças, chantagens e insinuações sobre a competência ou caráter da vítima). Por isso, o assédio sexual também tem relação com o assédio moral.



Como me defender?

Primeiramente, constatando que está sofrendo assédio moral, tente reverter no próprio ambiente de trabalho. A colaboração dos colegas é imprescindível, além disso a solidariedade e a legislação são as principais aliadas.

É importante destacar que o assédio pode ocorrer de diversas maneiras e envolve os fenômenos

vertical e horizontal. O vertical é praticado pelo superior hierárquico, e o horizontal ocorre entre os próprios colegas.

O assédio moral também pode ser motivado pela discriminação de gênero, de religião, de etnia, de idade, de limitações físicas e de saúde, de orientação sexual e trajetória de vida.



IMPORTANTE

As provas materiais são de grande valia para reafirmar o que está sendo denunciado, embora, na maioria das agressões, elas não existam.

- 1- Anote dia, hora e local dos fatos sempre que ocorrerem.
- 2- Evite conversar com o agressor sem testemunhas. Tenha outros colegas sempre que possível. Pessoas externas ao ambiente de trabalho e que presenciaram as agressões também são importantes (anote nome, endereço e telefone para contato).
- 3- Exija por escrito explicações do ato agressivo e permaneça com cópia.
- 4- Gravações de áudio e vídeo são peças importantes que vão valer em seu favor.
- 5- Guarde papéis, fotografias, e-mails e objetos que possam contar a seu favor durante a apuração da denúncia.
- 5- Faça bom uso da lei, ela serve para proteger você.

Referências Bibliográficas

- Gabinete do deputado Estadual Antonio Mentor: *Assédio Moral no Serviço Público. Saiba o que é e como se defender. Lei nº 12.250/06.* São Paulo/SP.
- Sindjus/AL: *De que adoecem os(as) trabalhadores (as) do Judiciário?.* Alagoas. Poligraf, 2008.