



ASSÉDIO MORAL

**Cartilha de prevenção ao assédio moral
no ambiente de trabalho do Escrivão de Polícia**

www.sepesp.org.br



APRESENTAÇÃO

Com a presente cartilha, o Sindicato de Escrivães de Polícia do Estado de São Paulo (SEPESP), objetiva oferecer a todos os Escrivães de Polícia e também aos demais servidores policiais informações que possibilitem identificar situações que caracterizem o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como criar condições de combate a essa prática.

No caso específico dos Escrivães de Polícia a situação é ainda mais alarmante, uma vez que exercem atividades em todas as etapas de Polícia Judiciária, e em muitos casos, com atribuições, de propósito e com alta frequência de tarefas superiores, distintas das suas.

É comum Autoridades exigirem dos Escrivães de Polícia execuções de procedimentos jurídicos em inquéritos policiais cuja competência é exclusiva do presidente do feito. Muitos Escrivães, ao se posicionarem contrários a tais condutas, sofrem assédio moral com ameaças de remoção ou até mesmo punição administrativa.

Diante desse quadro, Diretoria do Sindicato reconheceu a importância da disseminação de informações relativas ao assédio moral no ambiente policial. A informação é a melhor ferramenta para prevenção e combate ao assédio moral.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições; controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros; pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas; invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada; espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados; desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

OS DANOS PARA QUEM SOFRE O ASSÉDIO MORAL

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio e suicídio consumado

ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA CIVIL

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função.

No caso específico da Polícia Judiciária, com elevada frequência, alguns ocupantes do cargo de Delegado referem-se aos Escrivães, responsáveis pela carga dos inquéritos policiais, por eles presididos, como "meu escrivão", forma pessoal e pejorativa de expressar em relação ao profissional de escrivania. O Escrivão de Polícia é servidor público estadual, cujo salário é pago pelos cofres públicos, possuindo cargo efetivo ligado à administração direta. Ao fazer esta referência de posse particular deste profissional, o Delegado de Polícia desrespeita tanto o servidor público quanto o cargo público e, por fim, a própria administração pública, uma vez que trata pessoalmente, como seu funcionário, aquele que na verdade possui vínculo jurídico e único com o Estado.

Não raras vezes, os Delegados de Polícia exigem que Escrivães controlem sua agenda pessoal, carreguem os inquéritos tanto quando conclusos ou quando despachados, busquem materiais de trabalho para o delegado, recebam e organizem expedientes pessoais direcionados aos delegados, realizem atos do presidente do inquérito para que este, posteriormente, só assine, entre outros desvios.

Em sentido mais amplo, o próprio ato de produzir memorandos e ofícios, no curso de inquéritos policiais para que outro profissional assine é ilegal e imoral. O simples ato de expedir texto já produzido por outro profissional, é atividade de secretariado e não de Escrivão já que não são Termos a serem lavrados. O escrivão e nenhum outro profissional de nível

superior da administração pública pode fazer um expediente para que outro profissional o assine.

A seguir iremos elencar procedimentos que, conforme a legislação vigente, não podem ser executados pelo Escrivão de Polícia.

- Assinar requisições de exames periciais (IMLe IC) ou demais documentos em nome da Autoridade policial
- Realizar oitiva de vítimas e testemunhas em Inquéritos Policiais sem a presença da Autoridade Policial
- Realizar interrogatório de indiciados;
- Elaborar sozinho Termo Circunstanciado de Ocorrência;
- Determinar diligências ou tipificar indiciamentos.
- Utilizar certificado digital da Autoridade Policial para realização de procedimentos exclusivos da carreira de Delegado Polícia (Inquérito Digital)

ATENÇÃO!!

De acordo com o Código de Processo Penal , os procedimentos listados acima são de competência exclusiva do Delegado de Polícia e não podem ser executados por outro servidor. Diante da insistência por parte do superior hierárquico para que o Escrivão de Polícia realize tais tarefas, a recusa por parte deste é legítima e pode ser entendido como Assédio Moral. O fato deve ser comunicado a Administração para que esta tome providências legais e também ao Sindicato.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SOFRIDOS PELO ESCRIVÃO DE POLÍCIA

- Exigência de produtividade em Inquéritos Policiais que não são presididos diretamente pela Autoridade Policial, com ameaças veladas ou diretas de remoção (Bonde)
- Cobranças e comunicados via aplicativos watsapp fora do horário de expediente e de forma intimidatória;
- Cumprimento de Escalas Abusivas e ou impedimento no direito de folga prevista em lei.
- Recusa, sem justificativa do direito de férias e licença prêmio e outras vantagens do cargo;

- Ser inquirido em Correições em procedimentos exclusivos do Delegado de Polícia;

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Não há legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. Em alguns estados, há leis que protegem servidores e empregados públicos estaduais e municipais.

O Estado de São Paulo, por exemplo, dispõe da lei nº 12.250/2006, que em seu artigo 2º traz a definição de assédio moral:

Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

COMO DEVO AGIR QUANDO SOFRER ASSÉDIO MORAL ?

- 1- conversar com o chefe dos escrivães da unidade, caso não seja o responsável pelo assédio, solicitando providências.
- 2- caso não surta efeito, comunicar e solicitar providências do chefe da respectiva seccional ou divisão;
- 3- comunicar ao Sindicato para que a entidade possa acompanhar o caso e fornecer assistência jurídica.
- 4 – Buscar apoio psicológico e em casos necessários, pois o médico poderá prescrever o afastamento para tratamento.

IMPORTANTE!!

Assédio Moral é muito sério e os efeitos a curto e longo prazo são devastadores. O SEPESP tem toda a estrutura para ajudá-lo. Conheça o Sindicato e sua equipe de diretores prontos para recebê-lo.

Você pode denunciar tais abusos por email presidencia@sepesp.org.br, pelo site www.sepesp.org.br ou pela telefone 11-3112-0897.

FICHA TÉCNICA

Idealização:

Diretoria do SEPESP

João Xavier Fernandes
Presidente

Heber Souza
Secretário (DIGITAÇÃO)

Luara de Aquino
Colaboradora (DIAGRAMAÇÃO)

Fonte de pesquisa: Site do Ministério do Trabalho