



Belo Horizonte, 05 de janeiro de 2021

NOTIFICAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Notificantes:

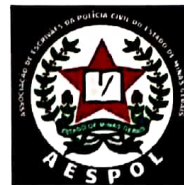
- SINDPOL - Sindicato dos Servidores da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais; inscrito no CNPJ sob o nº. 25.577.370/0001-17, com sede na Rua Diamantina, nº. 214, Bairro Lagoinha, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP 31110-320.
- SINDEP - Sindicato dos Escrivães de Polícia do Estado de Minas Gerais; inscrito no CNPJ sob o nº. 15.021.365/0001-70, com sede na Rua Além Paraíba, nº. 891, Bairro Bonfim, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP 31210-120;
- AESPOL - Associação dos Escrivães da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais; inscrita no CNPJ sob o nº. 19.538.263/0001-87, com sede na Rua Diamantina, nº. 214, Bairro Lagoinha, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP 31110-320;

Notificado:

Ilmo. Dr. Wagner Pinto - Chefe de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais

Assunto: Avaliação de Desempenho e Assédio Moral Institucional.

Cumprimentando-o, cordialmente, as entidades sindicais notificantes, por meio de seus respectivos presidentes, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, notificá-lo, extrajudicialmente acerca da ilegalidade que tem sido perpetrada pela Polícia Civil nas Avaliações de Desempenho



Individual em detrimento de seus servidores, notadamente dos Investigadores e Escrivães de Polícia Civil.

Referida ilegalidade trata-se da institucionalização do Assédio Moral nas Avaliações de Desempenho Individual.

A Avaliação de Desempenho Individual – ADI, é mecanismo que permite à Administração Pública “aferir anualmente o desempenho do servidor no exercício do cargo ocupado ou função exercida possibilitando o seu crescimento e desenvolvimento e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade do serviço prestado”. É o que dispõe o Catálogo de Orientações Básicas Relativas à Administração de Pessoal, de autoria da Superintendência Central de Administração de Pessoal, 15ª edição.

Na condição de servidores públicos estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo, a avaliação é anual e obrigatória para os policiais civis do Estado de Minas Gerais. Tal avaliação é composta pelo Plano de Gestão do Desempenho Individual e Termo Final de Avaliação.

A avaliação de desempenho é instrumento por meio do qual a qualidade do serviço público pode ser aferida e melhoras podem ser propostas. Nesse sentido, analisando o Termo Final de Avaliação dos policiais civis, um dos documentos que compõe a avaliação de desempenho, verificamos no critério de nº 15, menção expressa ao assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. Segue transcrito referido critério:

15 - Adaptabilidade capacidade de adaptação a situações novas e a pressões no trabalho, resistindo ao assédio moral, inerente à atividade policial, assimilando mudanças de qualquer natureza, encarando-as com naturalidade, maturidade profissional e boa vontade.	Não tem boa capacidade de adaptação a situações novas e a pressões no trabalho, cedendo ao assédio moral, resistindo a mudanças de quaisquer natureza, faltando-lhe naturalidade, maturidade profissional e boa vontade.			13.00
	Tem pouca capacidade de adaptação a situações novas e a pressões no trabalho, raramente resistindo ao assédio moral, apresentando dificuldades em assimilar mudanças de quaisquer natureza, raramente encarando-as com naturalidade, maturidade profissional e boa vontade.		1.3	
	Tem boa capacidade de adaptação a situações novas e a pressões no trabalho, resistindo ao assédio moral, assimilando mudanças de quaisquer natureza, encarando-as com naturalidade, maturidade profissional e boa vontade.			
	Tem excelente capacidade de adaptação a situações novas e a pressões no trabalho, resistindo ao assédio moral, assimilando mudanças de quaisquer natureza, encarando-as com grande naturalidade, maturidade profissional e boa vontade.	10		



Da análise do critério supra transcrito, infere-se que a nota a ser auferida pelo policial está diretamente relacionada à sua capacidade de resistir ao assédio moral. No entanto, tal critério avaliativo é totalmente desprovido de razoabilidade, devendo ser extirpado da Avaliação de Desempenho dos Policiais Civis do estado de Minas Gerais pela ilegalidade que lhe é implícita.

Para conclusões mais assertivas, passamos a maiores esclarecimentos acerca da terminologia: assédio moral.

O assédio moral, conforme cartilha de autoria da própria Polícia Civil, caracteriza-se por uma:

[...] conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, **que ocorre no ambiente laboral**, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 53).

O assédio moral ocorre no ambiente de trabalho, causando a este trabalhador sofrimento de natureza física e psíquica, sua ocorrência se dá com condutas reiteradas que humilhem, ridicularizem, menosprezem, inferiorizem, rebaixem e ofendam o trabalhador.

Ainda conforme a cartilha da Polícia Civil, cuja cópia segue anexa, o assédio moral poderá ser interpessoal, quando ocorre de modo individual, direto e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou eliminar o profissional na sua relação com a equipe (pag. 6). No entanto, o assédio moral pode ser ainda institucional, quando:



A própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a pessoa jurídica é também autora de agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle (Cartilha da Polícia Civil, pag. 6).

Da análise dos conceitos acima, verifica-se que a Polícia Civil do Estado de Minas Gerais tem acobertado a prática do assédio moral institucional no âmbito desta instituição.

Esta é a conclusão da análise dos conceitos trazidos e contrapostos ao critério n.º 15 do Termo Final de Avaliação do Policial Civil. Tal critério sugere pontuação máxima ao servidor que resiste o assédio moral.

Desta feita, temos que a Polícia Civil tem total conhecimento da atividade laboral que seus servidores realizam, anuindo com a prática do assédio moral em suas instalações. Ou seja, no âmbito da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais o assédio moral é institucionalizado, o que por óbvio, não se admite.

Em que pese a Polícia Civil atuar primariamente com a apuração de crimes e contravenções sua razão de ser vai muito além, seu objetivo primordial no Estado Democrático de Direito é, justamente, a promoção dos direitos.

Tendo como seu principal escopo o fortalecimento dos valores democráticos que orientam o Estado Democrático de Direito em que está inserida, é absolutamente contraditório o assédio moral institucional a que tem dado azo ao estabelecer como critério de avaliação a resistência do policial à práticas relacionadas a este assédio.



A repulsa ao assédio moral no âmbito de uma instituição que visa o fortalecimento do próprio Estado, ganha contornos ainda mais dramáticos se observarmos as diversas mazelas que este causa, são elas:

Angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental. Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho e estado constante de irritação. Insônia, alterações no sono e pesadelos. Diminuição da capacidade de concentração e memorização. Conflitos familiares. Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades. Depressão. Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e uso de drogas. Doenças psicossomáticas. Sentimento de culpa e pensamentos suicidas. Tentativa de suicídio (Cartilha da Polícia Civil, pag.11).

Com a institucionalização do assédio moral na Polícia Civil do Estado de Minas Gerais e com seus rigorosos efeitos sobre o trabalhador, não é de se admirar o crescente número de suicídios praticados pelos policiais civis mineiros.

Considerando a institucionalização do assédio moral no âmbito da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais;

Considerando seus drásticos efeitos na saúde física e emocional do policial civil;

Considerando ser inadmissível que um órgão de segurança pública que deve atuar de modo a defender os direitos assegurados na Constituição Federal, fortalecendo assim, o Estado Democrático de Direito;

Considerando, que as entidades de classe Notificantes representam toda a base da Polícia Civil mineira, estas, por meio dessa **notificação extrajudicial** **requerem:**



- 1) a retirada do critério n.15 dos futuros Termos Finais de Avaliação dos servidores da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.
- 2) a anulação de todas as avaliações relativas ao critério n.15 dos Termos Finais de Avaliação dos servidores da Polícia Civil do Estado. Devendo ser computado a totalidade da pontuação quanto este critério.

Certos de que seremos prontamente atendidos nessa notificação, desde já agradecemos pela compreensão.

Atenciosamente,


José Maria de Paula

Presidente do Sindicato dos Servidores da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (SINDPOL/MG)


Bruno Figueiredo Viegas

Presidente do Sindicato dos Escrivães de Polícia de Minas Gerais (SINDEP/MG)


Aline Risi dos Santos

Presidenta da Associação dos Escrivães de Polícia de Minas Gerais (AESPOL/MG)

Protocolo: 1500.01.0003000/2021-41

Solicitante: SINDEP

Descrição: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E ASSEDIO MORAL INSTITUCIONAL

Órgão/Setor Destino: PCMG/GAB



Documento assinado eletronicamente por Fabiana Santos Paixão, Empregado (a) Público (a), em 07/01/2021, às 16:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º do Decreto nº 47.722, de 26 de julho de 2017.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sel.mg.gov.br/se/controlador_externo.php?acao=documento_conferr&id_documento=24023009, informando o código verificador 24023009 e o código CRC BE29F7C6

**POLÍCIA
CIVIL**
MINAS GERAIS

www.policiacivil.mg.gov.br

pcmgoficial

pcmg.oficial

ASSÉDIO MORAL:

e se fosse com você?

Fique atento às nossas informações sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

“Não tinha opção de pensar, você tinha que ser engessado, tinha que ser aquilo que ele queria, do jeito que ele queria. Era um assédio”

Wagner Vieira Tassotti, entrevistado no documentário A dor (in)visível.

SUMÁRIO

O TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL	4
O QUE É ASSÉDIO MORAL?	5
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	6
QUE AÇÕES PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?	8
EXPRESSÕES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL	9
QUAIS CONSEQUÊNCIAS O ASSÉDIO MORAL PODE TRAZER PARA A VÍTIMA?.....	11
ONDE ENCONTRAR A LEI QUE REGULAMENTA SOBRE ASSÉDIO MORAL?	12
ONDE PROCURAR AJUDA?	13
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14
FICHA TÉCNICA	14

**Você já sofreu ou conhece alguém que já tenha sofrido assédio moral?
Conseguiria identificar o assédio moral no momento de sua ocorrência?**

Então, vamos para algumas informações importantes sobre o que é assédio moral no ambiente de trabalho.

O TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

O trabalho tem um papel importante na saúde psíquica do homem, podendo tanto ser organizador como adoecedor, a depender dos fatores que nele estão inseridos. Situações físicas, biológicas e psíquicas são capazes de interferir na saúde do trabalhador a ponto de fazer com que ele se afaste de forma temporária ou definitiva de suas atividades.

O problema é quando algo grave acontece no ambiente de trabalho e interfere na dignidade do servidor. Uma das formas de atacar algo tão relevante na vida de uma pessoa é por meio do assédio moral.



**POLÍCIA
CIVIL
MINAS GERAIS**

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral caracteriza-se por uma

[...] conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 53)

Para se configurar o assédio moral, é necessária a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico ao longo de determinado tempo.

IMPORTANTE:

Apenas uma agressão, uma discussão ou mesmo uma violência no ambiente de trabalho, de forma isolada, não podem ser consideradas como assédio moral. Para se caracterizar como tal, há uma somatória de fatores, como pontuamos acima.

O assédio moral constante e de longa duração vai interferir diretamente na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, bem como suas relações afetivas e sociais.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de várias maneiras. Seja qual for a forma, é preciso ter em mente que essa prática é considerada crime e pode ter consequências.

Vamos entender um pouco mais sobre o assunto?

QUANTO À SUA ABRANGÊNCIA



Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou eliminar o profissional na sua relação com a equipe.



Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a pessoa jurídica é também autora de agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

QUANTO À HIERARQUIA



Assédio moral misto:

A pessoa é assediada por colegas de trabalho e por superiores hierárquicos.



Assédio moral horizontal:

Ocorre entre pessoas de um mesmo nível hierárquico. Acontece por intimidação a um colega, podendo ser feita por menosprezo a um trabalho e apontamentos de características físicas ou psíquicas. Conduta que se aproxima a uma espécie de bullying no ambiente de trabalho.



Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. São de dois tipos:

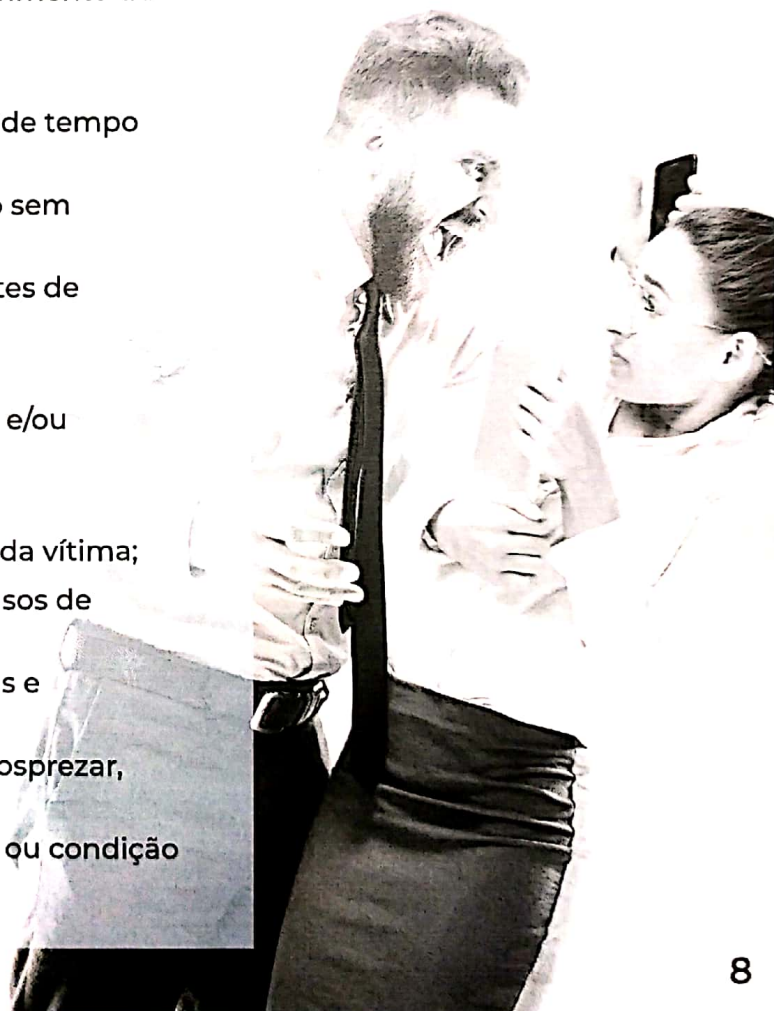
Descendente: ocorre pela pressão dos chefes em relação aos seus subordinados. A chefia pode valer-se da sua autoridade para impor padrões de trabalho inalcançáveis. Chega a subjugar o servidor, de forma a impedi-lo de cumprir com suas funções, deixando-o em condições de ociosidade e desconfortável, com o intuito de puni-lo.

Ascendente: ocorre de subordinado ou um grupo de subordinados em relação à chefia. Consiste em causar constrangimento ao superior, agindo de forma a boicotá-lo ou por frequentes indiretas a ele.

QUE AÇÕES PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?

Para auxiliar na identificação de comportamentos que podem ser entendidos como assédio moral, listamos algumas condutas abaixo:

- Ameaças relacionadas com o não cumprimento de metas e ordens;
- Abusar de poder;
- Exigir tarefas impossíveis ou em espaço de tempo muito curto;
- Exigir tarefas fora do horário de trabalho sem justificativa plausível;
- Impor horários de trabalho fora dos limites de razoabilidade;
- Desqualificar o servidor;
- Submeter o servidor a críticas negativas e/ou isolamento;
- Expor o servidor ao ridículo;
- Divulgar doenças e problemas pessoais da vítima;
- Impedir afastamento do trabalho nos casos de previsão legal;
- Praticar gestos, gritos, condutas abusivas e constrangedoras;
- Humilhar, inferiorizar, amedrontar, menosprezar, desprezar, ironizar, difamar a vítima;
- Colocar a vítima para trabalhar em local ou condição inferior.



EXPRESSÕES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL

Para saber se o que você diz pode ser considerado assédio moral, vão aí algumas dicas de frases que devem ser evitadas:

- "Como você pôde passar na seleção se você é tão burro?"
- "Esse trabalho qualquer criança faz."
- "Só podia ser coisa de mulher."
- "Logo se vê que, se você é gay, você não consegue desenvolver esse trabalho."
- "Este trabalho ficou horrível! Você não tem capacidade para fazer nada direito."
- "Se incompetência pagasse imposto, você estaria falido."
- "Você é muito pesado para eu te carregar nas costas."
- "É melhor você arrumar outra coisa para fazer, porque isso aqui não é pra você."
- "Ei, está nervosinho(a), por quê? Vê se arruma um(a) namorado(a) para resolver isso!"
- "Eu mandei e você tem que fazer! Manda quem pode e obedece quem tem juízo!"

Pensamentos que podem levá-lo a ter um comportamento assediador:

- Tenho muito tempo aqui, ninguém sabe mais que eu!
- Do meu jeito é melhor, não existe outra forma de fazer esse trabalho.
- Nem chegou e já quer "sentar na janela".
- Eu sou autoridade, me questionar significa não reconhecer essa autoridade.
- Ideias novas só trazem problemas, da última vez que tentamos, deu tudo errado.
- Eu abro mão de um monte de coisas boas os outros. Por que ele não pode?
- Esse colega é tão ruim de serviço, está estragando a unidade, vou desabafar com os colegas e confirmar, pois tenho certeza de que todos pensam isso dele.
- Vive pedindo ajuda, eu que não vou ajudar. Ninguém ajudou quando eu precisei.
- Essa pessoa teve uma atitude que me desagradou, vou atribuir a ela uma tarefa que está fora do alcance.

QUAIS CONSEQUÊNCIAS O ASSÉDIO MORAL PODE TRAZER PARA A VÍTIMA?

- Angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental.
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho e estado constante de irritação.
- Insônia, alterações no sono e pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Conflitos familiares.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.
- Depressão.
- Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e uso de drogas.
- Doenças psicossomáticas.
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.
- Tentativa de suicídio.



ONDE ENCONTRAR A LEI QUE REGULAMENTA SOBRE ASSÉDIO MORAL?

Buscar conhecer a lei que dispõe sobre assédio moral nos ajuda a compreender os direitos e deveres que precisamos ter com aqueles que dividem conosco o ambiente de trabalho.

Para entendê-la melhor, segue a legislação para acesso:

- Lei Complementar nº 116/2011:

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

- Decreto nº 47.528/2018:

Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

Disponíveis para consulta em: www.almg.gov.br/consulte/legislacao

PARA FECHAR...

Lembre-se que a prática do assédio moral pode ser intencional ou não, porém o fato de não ser proposital não a torna menos violenta ou danosa.

Devemos evitar palavras e ações que menosprezem o colega de trabalho. O respeito às diferenças, às limitações, deve ser sempre o norte para qualquer relação interpessoal.

A pergunta que fica é: **E SE FOSSE COM VOCÊ?**

Talvez você até já tenha sido vítima de violência no ambiente de trabalho e, por isso, a incorporou como uma prática comum, mas podemos exercitar estratégias alternativas. Esse é um convite a se colocar no lugar do outro, desenvolver a empatia e tentar transformar o ambiente de trabalho em um local onde juntos somos mais fortes, porque todos temos pontos a melhorar e somos incentivados quando podemos nos ver como aliados, não como inimigos.

ONDE PROCURAR AJUDA?

Diretoria de Recursos Humanos da Polícia Civil
Avenida Barbacena, 473 – Barro Preto / Belo Horizonte
Telefones: (31) 3330-6312 / 3330-6318

Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais

www.ouvidoriageral.mg.gov.br

Disque-Ouvidoria: 162

WhatsApp: (31) 99802-9713

Aplicativo disponível para download:

<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/mg-app-download>

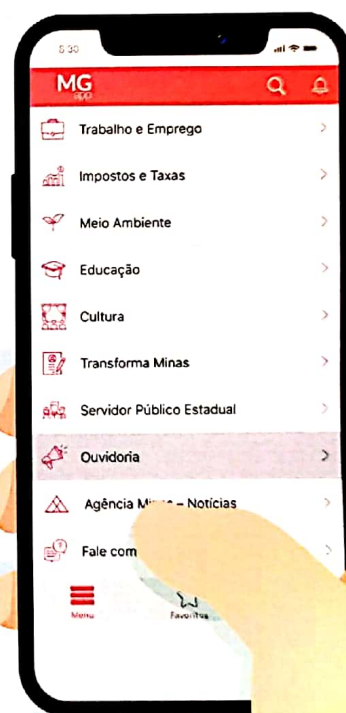
Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual:

E-mail: assediomoral@ouvidoriageral.mg.gov.br

Telefone: (31) 3915-1955

Sistema MG-OUV

E-mail: ti@ouvidoriageral.mg.gov.br



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A DOR (IN)VISÍVEL. Direção: André Constantin e Daniel Herrera. Produção: Geni Onzi. Caxias do Sul: Transe Imagem, 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/user/MPTnoRS>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

NOGUEIRA, Rafael Maia; NETO, Antônio Moreira de Carvalho; NUNES, Thiago Soares. A negociação coletiva e assédio moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel?. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v.24, n.3, 21-45, set. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112018000300021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SINDICATO DOS SERVIDORES DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS, **Assédio Moral: Manual de Orientações Para Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Sindpol/MG. Disponível em: <file:///C:/Users/55319/AppData/Local/Temp/SIND_MANUAL-ASSEIO.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FICHA TÉCNICA

**POLÍCIA
CIVIL**
MINAS GERAIS

Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais:
Delegado-Geral Wagner Pinto de Souza

Superintendente de Planejamento Gestão e Finanças:
Delegado-Geral Fernando Dias da Silva

Diretora de Recursos Humanos:
Kelly Regina de Souza Garcia

Conteúdo:
Fernanda Danielle Felipe
Jonélia Rodrigues da Silva Salomão
Juliana Cristina Ferreira da Silva
Juliana de Oliveira Weked
Reinaldo Pereira da Silva
Rejane Barbosa Coutinho
Sônia Maria Gualberto

Revisão de texto:
Thanise Reis

Projeto gráfico, diagramação e produção:
Júlia Alves

Fotografias e ilustrações:
Freepik.com

Belo Horizonte – MG, julho de 2020

POLÍCIA CIVIL MINAS GERAIS



 www.policiacivil.mg.gov.br    [pcmgoficial](#)  [pcmg.oficial](#)