

UGEIRM

SINDICATO DOS AGENTES

PRECISAMOS FALAR SOBRE

ASSÉDIO

NA POLÍCIA CIVIL

**CONHECER É O PRIMEIRO PASSO
PARA COMBATER!**

PRECISAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO NA POLÍCIA CIVIL

Caros(as) colegas da Polícia Civil do RS,

Enfrentamos diariamente riscos, estresse e pressão constante, inerentes à nossa profissão. Esses fatores são agravados por uma estrutura hierárquica rígida, sobrecarga de trabalho e falta de suporte institucional. Nesse contexto, o elevado número de casos de assédio, agrava ainda mais as más condições de trabalho e o adoecimento física e mental de toda a categoria. Não é à toa que o Anuário Brasileiro da Segurança Pública traz dados alarmantes a respeito do adoecimento psicológico e do crescente número de suicídios entre policiais, alertando: “a saúde mental dos policiais precisa estar na centralidade das políticas de segurança pública”.

Tendo em vista a gravidade dos danos causados pelo assédio e as dificuldades que o contexto da segurança pública impõe à realização de denúncias, a UGEIRM elaborou uma ampla pesquisa sobre o tema, que contou com a participação de mais de 890 Escrivães(as), Inspetores(as), Investigadores(as) e Delegados(as) de Polícia, a fim de mensurar a extensão do problema em nossa instituição.

O grande engajamento dos colegas, assim como os dados e relatos obtidos por meio do nosso formulário, confirmaram o que já esperávamos: o combate ao assédio, de forma institucional e mais incisiva, é urgente!

Por isso, a UGEIRM Sindicato lança a campanha “Precisamos falar sobre Assédio na Polícia Civil”. O objetivo é ampliar os espaços de diálogo, denúncia e acolhimento, promovendo a prevenção e o enfrentamento de comportamentos abusivos e discriminatórios. A iniciativa contempla ações educativas, informativas e de atendimento, além de estimular o diálogo com o Governo do Estado e demais instituições do Poder Público, para garantir medidas institucionais que preservem a saúde e o bem-estar dos(as) profissionais da segurança pública.

#ASSÉDIO
NA POLÍCIA CIVIL



CARTILHA

PRECISAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO NA POLÍCIA CIVIL

Conhecer é o primeiro passo para combater

Com o objetivo de conscientizar sobre o assédio moral, sexual e discriminatório no ambiente de trabalho, lançamos, como um dos materiais mais importantes de educação a respeito do tema, a Cartilha “Precisamos falar sobre Assédio na Polícia Civil - Conhecer é o primeiro passo para combater”.

Neste material, abordamos o tema do assédio, suas diferentes formas e origens, bem como situações que ocorrem no cotidiano e maneiras de prevenir, combater e denunciar essas práticas.

Esperamos que esta campanha contribua para melhorar o ambiente de trabalho da Polícia Civil do Rio Grande do Sul, fortalecendo nossos(as) profissionais e nossa instituição.

Boa leitura!

#ASSÉDIO
NA POLÍCIA CIVIL

SUMÁRIO

O que é assédio	6
O assédio no trabalho	7
Quais os tipos de assédio	8
Assédio moral	8
Assédio discriminatório	12
Assédio sexual	14
Quais são os possíveis impactos?	17
Como combater e prevenir o assédio	18
Fui alvo de assédio, o que posso fazer?	19
Testemunhei um assédio. Como posso ajudar?	20
Como reunir provas do assédio	21
Onde encontrar ajuda	22

O QUE QUEREMOS COM ESTA CAMPANHA

- ✓ Combater a cultura do assédio e erradicar sua prática na Polícia Civil do RS;
- ✓ Aperfeiçoar a prevenção e a responsabilização de agressores;
- ✓ Garantir acolhimento psicológico e suporte jurídico às vítimas;
- ✓ Exigir políticas públicas e protocolos internos eficazes;
- ✓ Implantar canais de denúncia no sindicato, assegurando acolhimento e confidencialidade;
- ✓ Tornar o assédio um problema a ser enfrentado por todos, promovendo um ambiente de solidariedade e atenção;
- ✓ Estabelecer diálogo permanente com o Governo do Estado para viabilizar ações institucionais imediatas;
- ✓ Fortalecer relações e divulgar ferramentas de denúncia, atendimento e acolhimento já existentes.

O QUE É ASSÉDIO

Assédio é a conduta contínua de abuso, humilhação ou constrangimento, que pode se manifestar por meio de gestos, comunicações orais ou escritas (presenciais ou digitais), comportamentos ou atitudes que ameacem a integridade emocional, física ou social de uma pessoa.

No ambiente de trabalho, essas condutas reproduzem práticas enraizadas em um contexto social, econômico, organizacional e cultural de grandes desigualdades, produzindo efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) atingido(a), afetando toda a equipe de trabalho, a instituição, as famílias dos envolvidos e a comunidade.

HIERARQUIA

DE ONDE PARTE O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio pode ocorrer de diferentes formas nas relações de trabalho, dependendo da posição hierárquica entre quem pratica e quem sofre a conduta abusiva. Essa relação influencia tanto o impacto e nas estratégias de prevenção, responsabilização e acolhimento adotadas.

VERTICAL

Ocorre quando há diferença de hierarquia entre as partes.

Pode ser:

Descendente: de um superior em direção a um subordinado.

Ascendente: de um subordinado em direção a um superior.

HORIZONTAL

Acontece entre pessoas do mesmo nível hierárquico — colegas de trabalho que não têm relação de subordinação.

MISTO

É quando a pessoa é alvo simultaneamente de assédio praticado por superiores e por colegas de mesma hierarquia, combinando aspectos do assédio vertical e do horizontal.

COMO RECONHECER O ASSÉDIO?

Identificar o assédio pode ser difícil, já que ele não se limita a gestos explícitos como insultos, gritos ou humilhações públicas. **Muitas vezes, acontece de forma sutil e repetitiva, por meio de boatos, isolamento, fofocas ou “elogios” disfarçados.**

Alguns sinais de alerta incluem a repetição de atitudes abusivas e a criação de um ambiente hostil. Sentir-se constantemente ansioso(a), vigiado(a) ou constrangido(a) também pode indicar que algo está errado nas relações de trabalho.

O ASSÉDIO NO TRABALHO

Passamos grande parte da vida no trabalho, cerca de um terço do dia. Garantir um espaço saudável e respeitoso não é luxo, mas necessidade. Cabe às instituições e às suas lideranças assegurar condições de trabalho que promovam segurança, dignidade e bem-estar.

Em uma sociedade cada vez mais competitiva e obcecada por produtividade a qualquer custo, o assédio tende a crescer. No entanto, ele não gera eficiência; pelo contrário, provoca desgaste emocional, retrabalho e queda no desempenho.

Entre profissionais da segurança pública, os efeitos são ainda mais graves. O assédio abala a confiança entre colegas, compromete o equilíbrio emocional e aumenta o risco de falhas em situações críticas, colocando em risco não apenas o(a) trabalhador(a), mas também acarretando prejuízo no atendimento à população e na imagem das instituições.

Por isso, o poder público deve adotar políticas firmes de prevenção, responsabilização e acolhimento, garantindo dignidade e segurança aos(as) policiais.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional ocorre quando a gestão adota ou tolera práticas abusivas que humilham, pressionam ou constroem trabalhadores(as) em nome da produtividade ou do controle.

Esse tipo de assédio se manifesta não apenas pela naturalização de metas inalcançáveis, cobranças excessivas e estratégias de exposição ou isolamento, mas também pela negligência no acolhimento e na investigação de denúncias. A impunidade dos agressores e, em alguns casos, a punição de quem denuncia reforçam a cultura abusiva e o medo.

Esse conjunto de práticas institucionais cria um ambiente em que o assédio se naturaliza e a impunidade se consolida, pois a própria instituição valida ou reproduz comportamentos abusivos, fragilizando, assim, sua credibilidade e o bem-estar coletivo.

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é a prática contínua e intencional de **condutas abusivas que violam a dignidade e a integridade emocional ou física de um(a) trabalhador(a)**, normalmente valendo-se da relação hierárquica ou do vínculo de trabalho. Pode ocorrer por meio de gestos, palavras, atitudes ou comportamentos que exponham o(a) trabalhador(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, deteriorando o ambiente de trabalho.

COMPORTAMENTO REITERADO

O comportamento do assediador não é um fato isolado, mas contínuo, afetando não apenas a vítima, como também o ambiente de trabalho.

AMEAÇAS E AGRESSÕES

São feitas ameaças explícitas, veladas ou disfarçadas, críticas sem justificativa ou piadas, que minam a confiança e a autoestima do(a) servidor(a).

EXCLUSÃO E ISOLAMENTO

O alvo é isolado, não apenas como forma de violência, mas também para impedir o apoio dos colegas e facilitar a continuidade das condutas abusivas.

QUAIS AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL?

VERTICALIZAÇÃO

Embora também possa ocorrer entre colegas do mesmo nível, o assédio é mais comum em relações de poder, refletindo o desequilíbrio de poder e autoridade na organização.

ALGUNS EXEMPLOS DE ATOS DE ASSÉDIO MORAL:

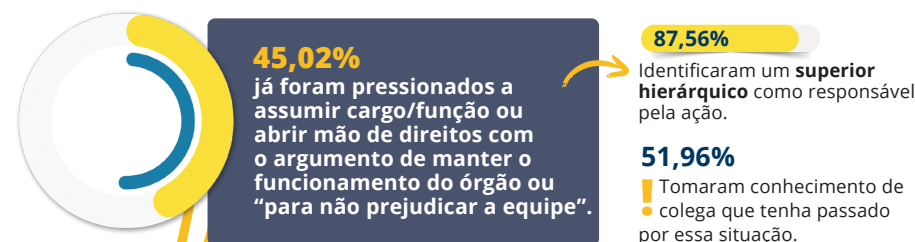
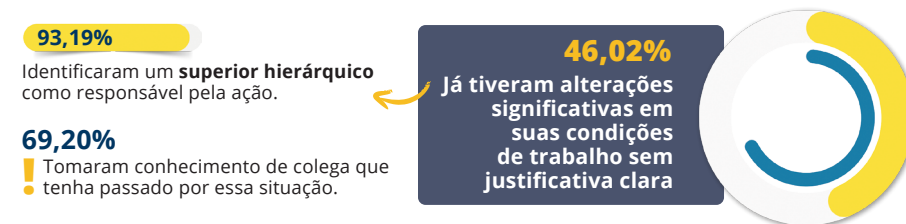
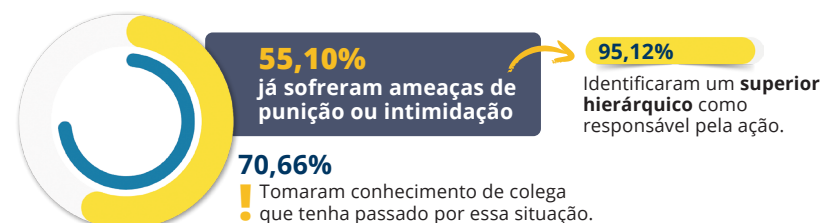
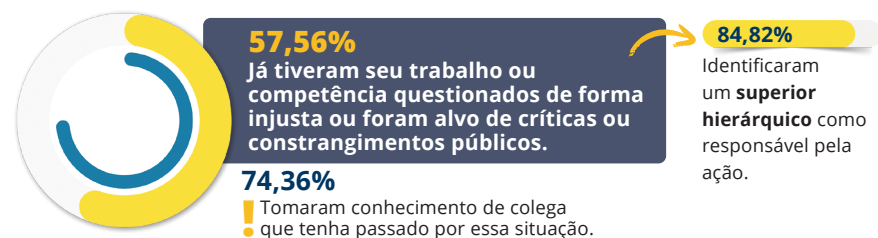
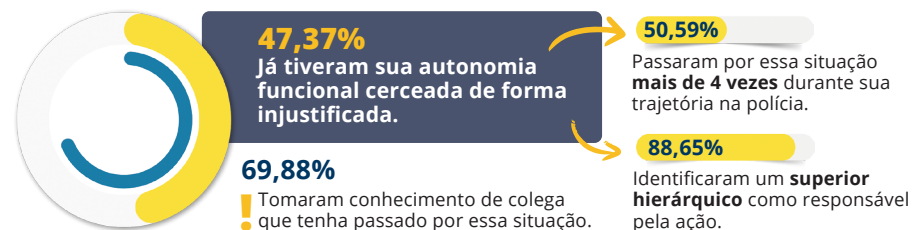
- ✓ Ter o acesso a sistemas, equipamentos e informações negado sem justificativa, ou receber com frequência dados incompletos ou incorretos necessários à execução das tarefas.
- ✓ Ter a função esvaziada, deixando de receber atribuições ou sendo impedido de exercer o trabalho, com o objetivo de humilhar publicamente ou provocar sensação de inutilidade e incompetência.
- ✓ Ser encarregado de tarefas vexatórias, humilhantes ou incoerentes com a função; receber prazos irrealistas ou carga de trabalho muito superior à dos demais.
- ✓ Ter o histórico profissional desqualificado por comentários pejorativos, ou receber contestação exagerada ou injusta de decisões, especialmente na frente de outras pessoas.
- ✓ Ser ameaçado de represálias, agredido ou constrangido verbalmente, por gritos, xingamentos, ameaças ou outras formas de violência física e/ou emocional, presencialmente ou em ambiente digital (WhatsApp, grupos de e-mails etc.).
- ✓ Sofrer represálias, como o corte de horas extras, troca de turno e transferência de setor, órgão ou delegacia ("explodido"); ser colocado à disposição sem destino ("corredor"); ou sofrer redução ou corte de folgas, férias ou intervalos como forma de punição.
- ✓ Ter atestados médicos contestados, problemas de saúde ou recomendações médicas desconsiderados na distribuição de tarefas; ou ser pressionado a não exercer direitos.
- ✓ Ser impedido de evoluir na carreira por meio de promoções ou de realizar tarefas para as quais é plenamente apto e qualificado, sem justificativa.
- ✓ Ser excluído de decisões ou reuniões importantes; ser isolado ou ignorado no ambiente de trabalho e em confraternizações, almoços ou outras atividades com colegas.
- ✓ Sofrer críticas sobre a vida privada, preferências ou convicções pessoais e políticas; ser alvo de boatos, fofocas e piadas que desmereçam ou constranjam perante superiores, colegas ou subordinados.



COMO É O ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA CIVIL DO RS?

A pesquisa realizada pela UGEIRM, que coletou dados de mais de 890 policiais, revelou que o assédio moral, embora subnotificado, ainda é uma realidade preocupante na Polícia Civil do RS.

OS(AS) PESQUISADOS(AS) AFIRMAM:



Os resultados da pesquisa indicam que o assédio moral ainda é recorrente na Polícia Civil, sendo, em sua maioria, praticado por superiores hierárquicos. Também se observou que mais servidores relataram ter presenciado abusos contra colegas do que vivido pessoalmente essas situações, o que reforça a hipótese de subnotificação.



QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos

campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

O Assédio discriminatório ocorre quando a prática contínua e intencional de condutas abusivas que violam a dignidade e a integridade emocional ou física de um trabalhador(a) estão associadas a essa distinção discriminatória.

ALGUNS EXEMPLOS DE ATOS DE ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO:

- ✓ Ter opinião desconsiderada ou ser alvo de comentários depreciativos ou piadas sobre característica físicas, psicológicas, orientação sexual e ou outras características.
- ✓ Ter habilidades ou competências questionadas ou ser excluído(a) de atividades, mesmo estando plenamente apto(a).
- ✓ Ser impedido(a) de assumir cargos, participar de operações ou ter acesso a capacitações e equipamentos.

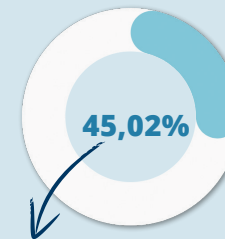
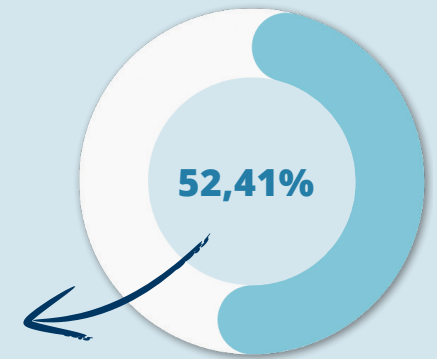
ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- ✓ Ser colocada em atividades de risco ou plantões durante a gestação.
- ✓ Ser afastada de funções para as quais está plenamente apta, por ser mulher.
- ✓ Ter o planejamento familiar interferido, por meio de exigências ou sugestões para que não engravide.
- ✓ Ser restringida de comparecer a consultas médicas durante a gestação, ou ter recomendações médicas desconsideradas na distribuição de tarefas.
- ✓ Sobrecarregar profissionais mulheres com tarefas burocráticas ou relacionadas ao que se entende como "tarefas femininas". Um exemplo, é quando mulheres executam atividades externas, como cumprimento de MBA e prisão, e ficam responsáveis pelos processos e "papeladas".

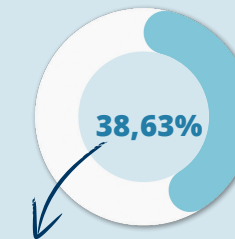


COMO É O ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO NA POLÍCIA CIVIL DO RS?

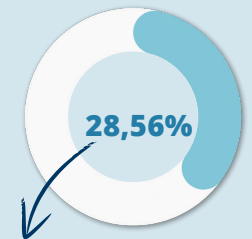
Mais da metade dos pesquisados declaram já ter sido alvo de algum tipo de assédio discriminatório por idade, gênero, raça, orientação sexual, origem geográfica, etnia, religião, posicionamento político, deficiência, característica corporal, por ser gestante ou mãe.



Já tiveram suas habilidades ou competências questionadas ou foram excluídos(as) de atividades, mesmo estando plenamente aptos(as), em razão de assédio discriminatório.



Já tiveram sua opinião desconsiderada ou foram alvo de comentários depreciativos ou piadas em razão de assédio discriminatório.



Já foram impedidos(as) de assumir cargos, participar de operações ou de ter acesso a capacitações e equipamentos em razão de assédio discriminatório.

Dentre aqueles(as) que responderam positivamente:

61,69% identificam terem sido discriminadas por gênero.
23,88% identificam terem sido discriminadas por idade.
28,61% identificam terem sido discriminadas por posicionamento político.
14,68% identificam terem sido discriminadas por características corporais.

E, entre as mulheres:

27,15% identificam terem sido discriminadas por serem mães.
15,12% identificam terem sido discriminadas por estarem gestantes.

Dentre aqueles(as) que responderam positivamente:

55,65% identificam terem sido discriminadas por gênero.
24,64% identificam terem sido discriminadas por idade.
36,81% identificam terem sido discriminadas por posicionamento político.
17,10% identificam terem sido discriminadas por características corporais.

E, entre as mulheres:

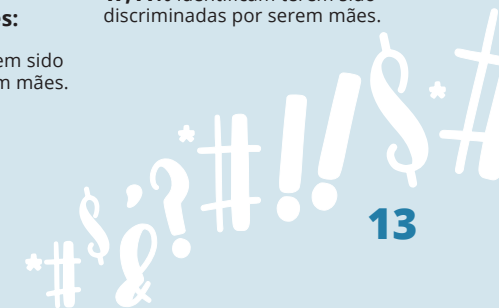
15,90% identificam terem sido discriminadas por serem mães.

Dentre aqueles(as) que responderam positivamente:

69,02% identificam terem sido discriminadas por gênero.
23,14% identificam terem sido discriminadas por idade.
20,39% identificam terem sido discriminadas por posicionamento político.

E, entre as mulheres:

17,44% identificam terem sido discriminadas por serem mães.



QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual ocorre quando alguém, de forma não consentida, faz investidas, insinuações, propostas ou contatos físicos de cunho libidinoso, com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, causando desconforto, constrangimento ou ofensa a outra pessoa. Ele pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, apresentando-se como insistência em aproximações, comentários de teor sexual, envio de mensagens inapropriadas ou propostas indesejadas. Um único episódio é suficiente para que a conduta seja reconhecida como assédio.

Nos casos em que o assediador se aproveita de sua posição hierárquica ou de autoridade para agir, o assédio sexual é considerado crime, tipificado no art. 216-A do Código Penal.

QUAIS AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL ?

NÃO CONSENTIMENTO

Um dos elementos que diferencia claramente o assédio de elogios ou paqueras entre colegas é a ausência de consentimento. O assédio sexual ocorre quando não há nenhuma intimidade ou correspondência de interesse entre o agressor e a vítima que justifique ou dê respaldo às investidas sexuais.

COMPORTAMENTO SUTIL

O teor íntimo do assédio sexual faz com que ele ocorra, muitas vezes, de forma velada, por meio de piadas, elogios com duplo sentido, olhares insistentes ou mensagens sugestivas. Também pode ocorrer em momentos em que agressor e vítima estão a sós, o que dificulta o registro e a denúncia desse tipo de violência.

CULPABILIZAÇÃO DA VÍTIMA

Uma prática muito comum é a responsabilização da vítima pela violência sofrida, por meio da utilização de suas atitudes, roupas ou reações para justificar a ação do(a) agressor(a). Essa distorção inibe denúncias, perpetua o silêncio e reforça um sistema em que o agressor deixa de ser responsabilizado.

DESIGUALDADE DE GÊNERO: MULHERES COMO ALVO PREDOMINANTE

Embora o assédio sexual possa atingir tanto mulheres quanto homens, seja na posição de assediador ou de assediado, a desigualdade de gênero é o principal fator que sustenta e perpetua esse tipo de violência. Por isso, observa-se predominância de casos em que o agressor é homem e o alvo mulher.

MAIOR HORIZONTALIZAÇÃO

Embora ainda ocorra majoritariamente em situações em que o(a) agressor(a) ocupa posição hierarquicamente superior, há uma crescente incidência de casos horizontalizados, já que o assédio sexual se baseia em relações de poder mais amplas do que as de trabalho, como as de gênero.

ALGUNS EXEMPLOS DE ATOS DE ASSÉDIO SEXUAL:



Persistir em qualquer comportamento de natureza sexual, mesmo após recusa.



Solicitar favores sexuais, fazer investidas, convites indesejados ou exercer qualquer tipo de pressão para participação em encontros ou saídas de cunho íntimo.



Fazer comentários, piadas, gestos ou conversas de conotação sexual sobre aparência, corpo, roupas ou comportamento.



Realizar contato físico não consentido ou inadequado ao ambiente profissional, como toques, abraços, beijos, carícias ou aproximações invasivas.



Prometer vantagens, promoções ou tratamento diferenciado em troca de envolvimento sexual, ou utilizar chantagem, ameaças e represálias, explícitas ou veladas, para obter favorecimento ou silenciar denúncias.



Enviar ou exibir mensagens, imagens, vídeos ou materiais de teor sexual — por e-mail, aplicativos ou presencialmente — sem consentimento.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL ?

O elemento fundamental para que o ato seja considerado assédio sexual é a imposição da vontade do assediador sobre a vítima, que é coagida, agredida, violada, perturbada e ofendida. No assédio sexual não há consentimento. Por outro lado, quando duas pessoas manifestam interesse mútuo e decidem explorar isso de modo respeitoso, consensual e sem abuso de poder, não se trata de assédio sexual.

AFINAL, O QUE É CONSENTIMENTO?

Por muito tempo, o entendimento do consentimento se limitava à ideia de que “não é não”. Embora essa expressão seja correta, ela coloca o peso da recusa sobre a vítima e ignora as relações de poder e a desigualdade entre homens e mulheres em nossa sociedade. Para além da ausência do “não”, o consentimento deve ser afirmativo, explícito e livremente expresso. Quem inicia uma interação mais íntima ou um flerte precisa garantir um ambiente seguro, no qual o outro se sinta à vontade para expressar desconforto ou recusar sem medo.

COMO É O ASSÉDIO SEXUAL NA POLÍCIA CIVIL DO RS?

A pesquisa realizada pela UGEIRM, que coletou dados de mais de 890 policiais, revelou que o assédio sexual, embora subnotificado, ainda é uma realidade preocupante na Polícia Civil do RS:



22,40%
já foram alvo de comportamentos ou investidas sexuais indesejadas no ambiente de trabalho



96,50%
dos casos reportados tiveram mulheres como alvo

43% relataram ter passado por esta situação mais de 4 vezes durante sua trajetória na Polícia.

69% indica que os episódios ocorreram durante o estágio probatório (39% durante e após o estágio)

60,50% identificam o autor ou responsável pela ação como um superior hierárquico.



79,40%
dos casos reportados tiveram mulheres como alvo

22,28%
já presenciaram ou foram expostos(as) a conteúdo sexual no ambiente de trabalho de forma inapropriada ou constrangedora



58,79% relataram ter passado por esta situação mais de 4 vezes durante sua trajetória na Polícia.

56,28% identifica o autor ou responsável pela ação como um equivalente hierárquico



3,47%
já receberam oferta de vantagens em troca de favores sexuais ou foram pressionados a manter silêncio sobre condutas de cunho sexual



77,42%
dos casos reportados tiveram mulheres como alvo

16,01%
Tomaram conhecimento de colega que tenha passado por essa situação.

87,14% identificam o autor ou responsável pela ação como um superior hierárquico.

QUAIS SÃO OS POSSÍVEIS IMPACTOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

PROFISSIONAIS

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, incapacidade laborativa, intolerância ao ambiente de trabalho, desistência do trabalho e reações desproporcionais às ordens superiores.

SOCIAIS

Retraimento nas relações com os amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento, degradação do relacionamento familiar e diminuição da capacidade de fazer novas amizades, entre outros.

PSICOLÓGICOS:

Ansiedade, depressão, estresse, síndrome do pânico, baixa autoestima, sentimento de culpa ou inferioridade, vergonha, rejeição, tristeza, irritação constante, sensação negativa do futuro, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), ideação suicida, entre outros.

FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, crises de choro, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativas de suicídio, entre outros.



COMO COMBATER E PREVENIR O ASSÉDIO

TESTEMUNHEI UM ASSÉDIO. COMO POSSO AJUDAR?

A cultura do assédio se sustenta no silêncio e na ausência de apoio às vítimas. Por isso, quebrar esse ciclo exige envolvimento coletivo. O apoio, a escuta e a atitude dos colegas que presenciam ou convivem com situações de assédio fazem toda a diferença. A seguir, veja cinco formas de oferecer ajuda a quem está enfrentando esse tipo de violência:

1. OFEREÇA APOIO À PESSOA ASSEDIADA

Demonstre solidariedade e disponibilidade para escutar e ajudar. O acolhimento de alguém de confiança pode ser essencial para que a vítima se sinta segura e amparada.

2. PROMOVA O RESPEITO

Contribua para um ambiente ético e inclusivo. Se for seguro, intervenha para interromper o comportamento inadequado ou busque apoio de outras pessoas para fazê-lo.

3. REPORTE O INCIDENTE

Comunique o ocorrido aos canais institucionais adequados, como superiores, setores de gestão de pessoas ou corregedorias. Se preferir, faça o relato de forma anônima.

4. DISPONHA-SE A TESTEMUNHAR

Se presenciou o assédio, coloque-se à disposição para relatar o que viu. Seu depoimento pode fortalecer a investigação e encorajar a vítima a prosseguir com o caso.

5. INCENTIVE A DENÚNCIA E O REGISTRO

Oriente a pessoa assediada a documentar os fatos e formalizar a denúncia nos canais oficiais. Isso é essencial para garantir a responsabilização do agressor.

FUI ALVO DE ASSÉDIO, O QUE POSSO FAZER?

1. DOCUMENTE TUDO

Registre detalhadamente cada episódio de assédio: anote datas, horários, locais, o que foi dito ou feito, quem estava presente e, sempre que possível, guarde provas (mensagens, e-mails, prints, etc.). Esse material é essencial caso seja necessário formalizar a denúncia.

2. CONVERSE COM PESSOAS DE CONFIANÇA

Compartilhar o que aconteceu com amigos, familiares ou colegas de confiança ajuda a aliviar o peso emocional e pode oferecer orientações sobre como agir.

4. CONTATE A UGEIRM SINDICATO

Você não está sozinho(a). A UGEIRM Sindicato conta com o respaldo da categoria, orientação jurídica e um protocolo de atendimento especializado e acolhedor, que podem auxiliar na comunicação com a instituição e equilibrar a balança na hora de enfrentar a burocracia administrativa e o(a) agressor(a).

3. BUSQUE APOIO PSICOLÓGICO

Apoio profissional é fundamental para preservar sua saúde mental. O acompanhamento psicológico fortalece emocionalmente e auxilia na superação dos impactos do assédio.

5. TENHA ORIENTAÇÃO JURÍDICA

Busque orientação legal. Consulte um(a) advogado(a), que poderá orientar sobre como documentar o assédio, preservar evidências e explicar as medidas legais disponíveis para sua proteção.

6. ACESSE SERVIÇOS PÚBLICOS DE ATENDIMENTO E SUPORTE

Programas institucionais, como o Escuta Susp, e órgãos como o DSA oferecem acolhimento psicológico, orientação e encaminhamentos para preservar sua saúde física e emocional.

DENUNCIE

Formalize a denúncia nos canais oficiais do Estado, como a Corregedoria da Polícia Civil, a Ouvidoria-Geral da Controladoria-Geral do Estado e o Ministério Público.

COMO REUNIR PROVAS DO ASSÉDIO?

DICAS PRÁTICAS PARA REGISTRAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Como muitos dos assédios ocorrem de forma discreta ou em momentos sem testemunhas, uma das maiores dificuldades enfrentadas por quem sofre assédio é reunir provas. No entanto, com algumas estratégias simples, é possível coletar e guardar evidências que fortaleçam a denúncia e contribuam para a responsabilização do agressor.

1. MANTENHA UM DIÁRIO DE OCORRÊNCIAS

Anote cada episódio, registrando datas, horários, locais, comportamentos e os efeitos físicos e emocionais que provocaram.

2. GUARDE COMUNICAÇÕES

Salve e-mails, mensagens, publicações e qualquer troca que comprove o assédio. Gravações também são válidas, desde que feitas por você, mesmo sem o conhecimento do agressor.

3. REGISTRE TESTEMUNHAS

Anote o nome e o contato de pessoas que presenciaram ou tenham conhecimento dos fatos.

4. DOCUMENTE OS IMPACTOS

Guarde laudos médicos e psicológicos, bem como registros de desempenho, faltas ou outros documentos que demonstrem as consequências do assédio.

5. FORMALIZE AS COMUNICAÇÕES

Envie notificações por escrito em canais oficiais - como Ouvidoria, Corregedoria, Gestão de Pessoas ou chefias - e mantenha cópias das respostas (ou da ausência delas).

6. USE A TECNOLOGIA

Faça capturas de tela, salve arquivos. O aplicativo Verifact é uma ferramenta reconhecida pela justiça, que certifica prints, áudios e vídeos para serem usados como prova legal, garantindo sua integridade e autenticidade.

Evite confrontar o agressor sozinho e diretamente. Isso pode agravar a situação ou ser usado contra você. Priorize sempre sua segurança e bem-estar.

COMBATER A CULTURA DO ASSÉDIO E CONSTRUIR PADRÕES DE COMPORTAMENTO SAUDÁVEIS

A prática do assédio no ambiente de trabalho, muitas vezes decorrente das relações de poder, está profundamente enraizada em nossa cultura. Podemos sofrer, ser coniventes ou até reproduzir condutas abusivas sem perceber. Por isso, a educação, a conscientização e o combate institucional são fundamentais para transformar o ambiente de trabalho e estabelecer padrões de comportamento mais saudáveis.

Além disso, atitudes individuais podem contribuir significativamente para o enfrentamento do assédio:

MANTENHA UMA COMUNICAÇÃO RESPEITOSA

Trate todos os colegas com igualdade e respeito, mantendo um diálogo aberto e empático, independentemente da posição hierárquica. Evite linguagem ofensiva, gritos ou comentários depreciativos.

RESPEITE LIMITES E PROMOVA A INCLUSÃO

As pessoas são diferentes, e essa diversidade deve ser valorizada. Não exclua ou marginalize ninguém por suas origens, características ou opiniões. Evite perguntas pessoais ou comentários sobre assuntos que não estejam relacionados ao trabalho.

EVITE FOFOCAS E RUMORES

Se o assunto não é pertinente ao trabalho, não deve ser comentado no ambiente profissional. Respeite a privacidade e os limites pessoais. Não participe de fofocas, rumores e conversas negativas sobre colegas.

MANTENHA-SE ABERTO ÀS CRÍTICAS

Mantenha um diálogo constante e aberto, permitindo que colegas expressem desconfortos em relação a atitudes ou comportamentos, dentro ou fora do expediente.

FAÇA CRÍTICAS CONSTRUTIVAS

Hostilidade, discussões acaloradas e ataques pessoais raramente resolvem problemas. Quando surgirem conflitos, ofereça feedbacks respeitosos e objetivos, voltados à melhoria do trabalho.

RECIPROCIDADE E INTIMIDADE

Atente-se para que suas interações sejam consensuais e proporcionais ao nível de intimidade construído com o outro. Qualquer interação que não seja exclusivamente profissional demanda reciprocidade.

O assédio é inaceitável e traz prejuízos individuais e institucionais. Construir um ambiente baseado em respeito, diálogo e empatia é essencial para preveni-lo e combatê-lo de forma efetiva.

ONDE ENCONTRAR AJUDA

CANAL DE ATENDIMENTO DA UGEIRM

Um protocolo especial para atender casos de assédio na Categoria.

Como acontecerá seu atendimento:

ATENDIMENTO

Você entra em contato por qualquer um de nossos canais.

REUNIÃO DE ACOLHIMENTO E ORIENTAÇÃO

O mais breve possível, será agendada uma reunião com o(a) diretor(a) da UGEIRM responsável pelo caso e com o setor jurídico, representado pelo escritório Bergamaschi Advogados, para orientação sobre seus direitos.

ATENDIMENTO PSICOLÓGICO

Encaminhamento adequado para atendimento psicológico junto à rede conveniada ao Sindicato, ao DSA ou ao programa Escuta SUSP.

TRIAGEM

Sua denúncia passará por uma triagem para que receba o atendimento mais adequado, conforme o tipo (moral, sexual ou discriminatório) e a gravidade do assédio.

ENCAMINHAMENTO

Caso opte por receber acompanhamento especializado, seu caso será direcionado à rede de atendimento correspondente.

ACOMPANHAMENTO JURÍDICO

Realizado pelo escritório Bergamaschi Advogados, com encaminhamento do caso à Corregedoria-Geral da Polícia Civil, caso haja interesse em formalizar e judicializar a denúncia nos órgãos competentes.

Acesse o atendimento da UGEIRM:

☎ (51) 3225.1707
Opção 13

ugeirmsindicato.com.br/denunciaassedio
denunciaassedio@ugeirmsindicato.com.br

Você também pode
buscar atendimento em:
gov.br/escutasusp

ESCUA SUSP

O ESCUTA SUSP é um projeto do Ministério da Justiça e Segurança Pública, voltado diretamente aos agentes de segurança pública, que oferece atendimento psicológico online.



#ASSÊDIO#
NA POLÍCIA CIVIL

PRECISAMOS FALAR SOBRE

ASSÉDIO NA POLÍCIA CIVIL

Conhecer é o primeiro passo para combater

Você também pode acessar esta cartilha e
muitos outros conteúdos em

ugeirmsindicato.com.br

UGEIRM
SINDICATO DOS AGENTES



[ugeirm.sindicato](https://www.facebook.com/ugeirm.sindicato)



[@ugeirmsindicato1980](https://www.youtube.com/@ugeirmsindicato1980)



(51) 3225.1707



[@ugeirm_sindicato](https://www.instagram.com/ugeirm_sindicato)