

# Terceirização: MPT confirma denúncia do Sintrajud no TRF-3



Refeitório improvisado na garagem do subsolo. (Fotos: MPT)

As normas regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho que o governo Bolsonaro vem modificando para agradar aos empresários já são desrespeitadas pelas empresas de terceirização contratadas pelo TRF-3. É o que consta no relatório de uma perícia realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) após denúncia do Sintrajud.

O relatório atesta que os trabalhadores se alimentam em local impróprio e insalubre, sem ventilação, ocupando parte da garagem do 2º subsolo, onde ficam expostos ao escapamento dos automóveis. Os peritos consideraram de “grave risco” as instalações elétricas das marmiteiras.

A inspeção verificou também que eles usam mesas e bancos improvisados e que não têm armários nem geladeiras suficientes para guardar alimentos e objetos pessoais. “Caberia inclusive atuação de equipe de Vigilância Sanitária para averiguação das

reais condições de limpeza, higienização, armazenamento e acondicionamento de alimentos”, diz o laudo pericial do MPT.

“A despeito de a legislação pertinente às Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho (NR-24) ter sido promulgada em 1978, com o atual texto datado de 1993, chama a atenção o seu generalizado descumprimento nos atuais dias de 2019”, afirma o documento do MPT.



Marmiteiras e fiação elétrica:  
“grave risco”.

Realizada em abril, a inspeção foi acompanhada pelos diretores do Sintrajud José Dalmo Duarte e Luciana Carneiro, servidores do TRF-3. O laudo pericial só se tornou público em setembro.

O documento recomenda que o MPT requirite ao Tribunal instalações adequadas, limpas e seguras para os trabalhadores terceirizados, distantes dos estacionamentos. Outra recomendação é que o TRF-3 faça uma pesquisa entre os terceirizados sobre suas condições de trabalho.

Procurado pelo Jornal do Sintrajud, o TRF-3 informou que “estão sendo tomadas pela Administração as medidas necessárias e, tão logo sejam concluídas, será o Sintrajud convidado para uma apresentação das questões pertinentes.”



## **Novas denúncias**

O Sintrajud apresentou à administração do Tribunal novas denúncias.

De acordo com relatos recebidos pelo Sindicato, algumas empresas não fornecem equipamento de proteção individual e a empresa Britânica Service pagaria menos do que o salário mínimo estadual. Trabalhadoras da limpeza que chegam muito cedo ao Tribunal têm de esperar em pé até as 5h30 para terem acesso ao setor onde trabalham.

O TRF-3 ainda não respondeu a esses últimos questionamentos do Sintrajud.

---

**Setembro Amarelo: subsede  
exibe documentário e terá  
roda de conversa sobre  
suicídio**

A subsele do Sintrajud na Baixada Santista realizará atividades especiais na próxima terça-feira (10 de setembro) para celebrar o Dia Mundial da Prevenção e Posvenção ao Suicídio. A partir das 19h30 será exibido o documentário [“Precisamos falar sobre isso”](#), produzido pelo programa “Caminhos da Reportagem”, da TV Brasil.



Logo após, haverá uma roda de conversa mediada pelas psicólogas Luciana França e Elis Cornejo, integrantes da equipe do Instituto Vita Alere de Prevenção e Posvenção do Suicídio.

Em todo o mundo, o mês de setembro é dedicado à conscientização sobre a prevenção do suicídio. O Brasil aderiu ao movimento “Setembro Amarelo” em 2014 e no ano seguinte foi lançada no país a campanha com esse nome, numa iniciativa do Centro de Valorização da Vida (CVV), do Conselho Federal de Medicina (CFM) e da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP).

[Veja a reportagem publicada pelo Sintrajud em 2017 sobre o aumento dos casos de suicídio no Brasil e no mundo.](#)

---

# CSJT abre caminho para política contra o assédio moral, por Daniel Luca

No dia 21 de março foi publicado o [Ato Conjunto TST/CSJT/GP nº 8](#), que determina fundamentos, diretrizes e outros elementos da política de combate ao assédio moral. É um marco importante para o enfrentamento desse mal que atinge o Judiciário e que já atingiu diversos servidores diretamente e muitos mais indiretamente, ao prejudicar a boa relação no ambiente de trabalho.

Devemos acompanhar e cobrar a implementação exemplar dessa política na Justiça Trabalhista. Pontos fundamentais foram abordados nesse ato, incluindo alguns que são há muito tempo defendidos pelo Sintrajud. A seguir comentamos alguns desses elementos.

## **Campanha de combate ao assédio e promoção da diversidade**

O ato estabelece que devem ser realizadas campanhas de conscientização sobre o tema, esclarecendo a conceituação, caracterização e as consequências do assédio. Identificar e compreender a gravidade do assédio é muito importante para o seu enfrentamento, sobretudo é fundamental fazer com que essa discussão deixe de ser silenciada.

Além disso, o ato aponta como uma de suas diretrizes a promoção de um ambiente de trabalho sem discriminação e favorecendo a diversidade. Apesar de serem fenômenos diferentes, é frequente que o assédio moral e as opressões (homofobia, xenofobia, racismo, machismo, etc.) estejam somados em um mesmo processo de violência psicológica, intensificando os efeitos negativos. Por isso, essa diretriz mostra-se de grande importância.

Há uma tendência hoje nas áreas de gestão de pessoas das grandes empresas em desenvolver ações internas para combater preconceitos e promover a diversidade. Não apenas pela importância intrínseca do respeito ao outro, mas também pela compreensão de que a multiplicidade de olhares e culturas pode contribuir para encontrar soluções criativas e efetivas aos desafios da instituição.

### **Capacitações e treinamentos**

No Judiciário, a decisão sobre quem cumprirá função de diretor e supervisor é discricionária, cabe aos juízes e não é raro ver nomeações pautadas em relações pessoais. Além disso, é comum achar que o simples fato de alguém conhecer bem o trabalho seja suficiente para essa pessoa se tornar gestora de equipe, o que é um equívoco. A necessidade de competências específicas para quem cumpre a função de liderança é um assunto já exaustivamente abordado em pesquisas sobre o tema.

O documento publicado traz avanços relevantes nesse sentido ao definir, por exemplo, a capacitação de *“magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos”*, e a promoção de *“treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança”*.

No ato, esses treinamentos são apontados de forma mais genérica a todos trabalhadores relacionados ao Judiciário, o que é importante. Porém, insta ressaltar a maior relevância dos treinamentos daqueles que estão em papel de gestão e liderança.

Uma possível diretriz para essa questão seria adotar esses treinamentos como requisito para o exercício da função de diretor, supervisor ou de qualquer posição de gestão. O servidor nomeado para tal função que ainda não tivesse passado por essa capacitação teria, por exemplo, um prazo de um ano para realizá-la.

Seguem alguns exemplos de temas fundamentais a esses treinamentos e que seriam de grande valia às relações interpessoais no Judiciário: comunicação, desenvolvimento do trabalho em equipe, liderança, motivação, como dar e receber *feedback*, solução de conflitos e a própria prevenção do assédio moral.

## **Encaminhamento de denúncias**

Recentemente uma comunicação interna do TRF/SP apontava que a Ouvidoria não era um canal de recebimento de denúncias de assédio moral e levantou um debate entre os servidores: qual seria o canal? A pergunta continua sem resposta em muitos tribunais, mas agora propôs-se um caminho para as denúncias na Justiça do Trabalho.

A publicação do CSJT define que a Ouvidoria do TST, assim como a Ouvidoria-geral do CSJT cumprirão esse papel de recebimento das denúncias e apontam o que deve constar nas denúncias realizadas. Conforme o caso, elas serão encaminhadas ao diretor-geral de secretaria, à comissão de ética e/ou ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Esse é mais um avanço louvável no que se refere ao combate ao assédio moral. No entanto, sem prejudicar a defesa desse procedimento adotado, cabe levantar alguns questionamentos no que se refere à capacitação dessas instâncias para receber as denúncias e aos cuidados que serão tomados para intervir nas situações sem deixar de garantir a proteção aos assediados.

Ainda dentro desse aspecto, há um elemento crucial e que está presente no ato publicado (art 3º, inciso V): “*preservação do denunciante e das testemunhas a represálias*”. O medo das vítimas e testemunhas tem sido de enorme valia a assediadores(as) no Judiciário. O sentimento de estar sozinho e desprotegido frente à possibilidade de retaliações é muito frequente por parte dos assediados – agravando ainda mais o quadro de sofrimento mental. Além disso, há casos de

assediadores que, frente à denúncia de seu assédio, acusam o assediado de estarem difamando-o e caluniando-o. Alguns desses casos fizeram com que denunciantes chegassem a responder sindicância por suas denúncias, o que é inadmissível.

### **Produção e análise de dados estatísticos sobre assédio**

A informação é uma arma extremamente útil contra o assédio moral, tanto no sentido de conscientizar os indivíduos quanto para subsidiar ações amplas de prevenção. No artigo 10, o ato do CSJT aponta exatamente nesse sentido: *as ouvidorias deverão “manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho”*. Tais dados podem ajudar a perceber em quais locais o assédio tem sido mais frequente e orientar a intervenção.

Além desses dados, outros também são relevantes: os pedidos de relotação, por exemplo, podem dar indícios sobre a ocorrência de assédio. É comum que nas varas onde existe essa prática a rotatividade seja alta. Ademais, esses dados podem ser cruzados com índices de afastamentos por doenças como depressão, transtorno de ansiedade, hipertensão, gastrite e outras que são comumente desenvolvidas por quem passa por esse tipo de violência psicológica. É claro que nenhum dado isolado será suficiente para concluir que há ou não assédio, mas pode dar valiosos indícios a serem confirmados ou não a partir de outras ações.

### **Semana de prevenção e combate ao assédio**

Por fim, outro elemento relevante é a instituição da Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, que será em toda segunda semana do mês de maio. Ter uma data como essa garante que o debate se mantenha presente e que seja renovado anualmente.

**Um elemento importante ficou de fora: os comitês locais paritários**



Uma iniciativa importante adotada em alguns locais e com resultados relevantes são os comitês paritários de combate ao assédio ou comitês locais de saúde do trabalhador. Comitês responsáveis por levantar dados locais, analisar situações, encaminhar casos e propor ações, de forma a combater o assédio e prevenir sua ocorrência. Tais comitês são compostos por representantes da gestão dos tribunais e também por representantes dos trabalhadores, garantindo assim seu caráter democrático e, sobretudo, possibilitando que o ponto de vista daqueles que sofrem assédio moral esteja presente no planejamento e encaminhamento de cada intervenção.

### **É preciso ir à raiz do assédio: a organização do trabalho e a estrutura autoritária**

Por fim, outra ressalva é essencial sobre essas posições expressas no referido ato. O assédio moral não é um simples conflito entre indivíduos, que ocorreria por algum desafeto ou outro elemento pessoal. O assédio moral no trabalho é perpassado pela lógica do trabalho e pelas suas relações de poder. Nos casos em que a prática de assédio não é apenas uma exceção, mas frequente e repetida, evidencia-se que a organização do trabalho e a estrutura institucional são centrais para entender esse fenômeno.

Em suma, não se consegue alcançar a raiz do problema ao abordar o assédio moral sem entrar no debate de quais características do trabalho estão contribuindo ou possibilitando que ocorra tal fenômeno no Judiciário.

A lógica das FC's, que propicia competição entre os trabalhadores sem que os critérios estejam claros, a manutenção de uma lógica de autoritarismo e enorme discrepância de poder entre servidores e os níveis superiores, a alta carga de trabalho e o regime de metas (ao mesmo tempo em que faltam concursos públicos) – esses são alguns dos elementos que interferem fortemente na organização do trabalho, afetam negativamente as relações e contribuem para o

assédio moral no trabalho.

*(\*) Daniel Luca é psicólogo e assessor em saúde do trabalhador do Sintrajud.*

---

## **Após seminário sobre saúde do trabalhador, TRT realiza evento sobre assédio moral**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região realiza nesta sexta-feira (10 de maio) o seminário “Assédio Moral e suas Reflexões”. Na oportunidade será firmado também o “Ato de Cooperação Interinstitucional Trabalho Decente no Estado de São Paulo”, com o TRT15, a Procuradoria Regional da União da 3ª Região, as procuradorias regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo e Defensoria Pública da União em São Paulo.



Inscrições podem ser feitas clicando na imagem. Ejud certificará horas a participantes, mesmo não inscritos previamente, com base na lista de presença

ao evento.

O Sintrajud estará presente e considera um avanço que exista este evento, mas cobra da Administração – e de todas as outras gestões regionais em São Paulo – a efetiva participação dos trabalhadores nas discussões sobre as políticas que afetam diretamente a categoria. “Consideramos um avanço e vamos cobrar que essa política seja de fato efetivada no âmbito do tribunal, e que seja assegurada a participação ativa da categoria por meio da sua representação de classe”, aponta Tarcisio Ferreira, diretor do Sintrajud e servidor do TRT-2.

## **Saúde**

O assédio moral é um dos maiores problemas organizacionais que afetam a saúde dos servidores do Judiciário Federal em todo o país. Segundo a pesquisa realizada pela Fenajufe, nos últimos 12 meses, 66% dos servidores do Judiciário Federal e MPU que responderam ao estudo tiveram problemas de saúde relacionados à vida laboral. A conclusão do levantamento aponta que o adoecimento decorre “de tantos excessos praticados pelo modelo de gestão atual”.

Nos dias 29 e 30 de abril, o TRT realizou o II Seminário de Prevenção de Acidentes e Doenças Ocupacionais. O diretor do Sintrajud Gilberto Terra, servidor da JF no Fórum Previdenciário, acompanhou o evento.

“Reiteramos a necessidade de o Sindicato ser ouvido no processo de desenvolvimento da política de combate ao assédio moral no Tribunal, pois até o psiquiatra do Órgão reconheceu que a Administração trabalha muito com os efeitos, resolvendo dramas pessoais, remoção de servidores e que um grande indicativo da existência de assédio moral é a grande rotatividade de pessoas. Ele também falou da importância da atuação preventiva”, relata Gilberto.

## Participação dos trabalhadores

O inciso IV do artigo 4º da [Resolução 207/2015 do Conselho Nacional de Justiça](#), que instituiu a Política Nacional de Atenção à Saúde Integral de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, prevê expressamente que as atividades da Política serão norteadas, entre outras diretrizes, pelo fomento à participação de servidores e magistrados na governança das ações adotadas. E no seu artigo 8º parágrafo único, a Resolução estabelece que “os órgãos do Poder Judiciário devem garantir a participação das entidades representativas de magistrados e servidores nos Comitês Gestores Nacional e locais.”

O TRT-2 redefiniu seu Comitê local por meio do [Ato GP 18/2019](#), publicado no último dia 26 de abril, mas não assegurou a participação do Sindicato. O Sintrajud defende o respeito à Resolução do CNJ e à representatividade da categoria.

O Tribunal ainda não tem um Comitê Local de Combate ao Assédio Moral, previsto como diretriz no [Ato Conjunto CSJT/TST 20, editado de junho do ano passado, após discussão com a diretoria do Sintrajud](#). No Regional, as funções do Comitê vêm sendo desenvolvidas por uma comissão interna ao Comitê de Trabalho Decente, também sem participação do Sindicato, o que vem sendo discutido com a Administração nas reuniões havidas entre a entidade e a presidência. Agora, a partir da edição da [Resolução CSJT 237/2019](#), do último dia 23 de abril, o TRT-2 tem trinta dias para instituir o Comitê Local, e o Sintrajud deverá ter assento garantido no colegiado.

## Problema de dimensão nacional

A diretoria do Sintrajud também participou do **1º Seminário sobre Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça no dia 28 de março, em Brasília. Os dirigentes Maria Ires Graciano Lacerda (servidora do JEF na Capital) e Tarcisio Ferreira (servidor do TRT-2) representaram a entidade.

Durante o evento, organizado pelo Comitê Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, foi reconhecido institucionalmente que o absenteísmo é ainda baixo entre os trabalhadores do Judiciário – 2,1% em 2018, mantendo estável o patamar atingido em 2016 – embora o adoecimento venha numa crescente.

Entre os maiores índices de adoecimento físico no Judiciário Federal, segundo o relatório [“Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário”](#), do CNJ, estão hipertensão e diabetes (doenças típicas de ambientes com alto nível de stress), doenças do aparelho respiratório, do tecido conjuntivo e as do sistema osteomuscular. Entre essas últimas, destacam-se as dorsalgias, lesões de ombro, transtornos das articulações e discos intervertebrais (evidenciando o peso das metas sempre maiores sobre a saúde dos trabalhadores). Também se destacam os transtornos mentais e psicológicos.

Tabela 2: Afastamentos de acordo com as categorias de doenças em 2018

	Percentual de afastamentos de acordo com as categorias de doenças						
	Estadual	Trabalho	Federal	Superiores	Militar	Eleitoral	Total
A - Doenças infecciosas e parasitárias	1,7%	4,0%	2,8%	8,9%	2,5%	6,9%	2,8%
B - Doenças infecciosas e parasitárias	0,7%	1,2%	1,1%	1,8%	0,7%	3,5%	1,1%
C - Neoplasias (Tumores)	0,8%	1,5%	1,3%	2,2%	0,9%	1,4%	1,1%
D - Neoplasias, doenças do sangue	0,5%	0,7%	0,8%	1,1%		1,2%	0,6%
E - Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%		1,2%	0,6%
F - Transtornos mentais e comportamentais	5,4%	8,8%	6,9%	24,2%	12,4%	13,1%	7,2%
G - Doenças do sistema nervoso	0,9%	1,7%	1,3%	4,5%	2,3%	3,7%	1,4%
H - Doenças do olho e anexos, do ouvido e da apófise mastoide	2,8%	5,4%	5,4%	11,6%	3,8%	8,9%	4,1%
I - Doenças do aparelho circulatório	1,8%	2,8%	2,0%	4,4%	1,8%	3,8%	2,2%
J - Doenças do aparelho respiratório	4,8%	11,7%	10,5%	32,5%	6,8%	22,5%	8,4%
K - Doenças do aparelho digestivo	2,9%	5,7%	5,5%	7,4%	4,5%	10,5%	4,2%
L - Doenças da pele e do tecido subcutâneo	0,6%	1,0%	1,2%	1,9%	0,2%	2,1%	0,8%
M - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	6,1%	11,4%	9,2%	27,3%	6,8%	15,8%	8,5%
N - Doenças do aparelho geniturinário	1,9%	3,0%	3,6%	5,4%	1,4%	6,2%	2,6%
O - Gravidez, parto e puerpério	1,1%	1,8%	1,4%	3,2%	1,8%	2,6%	1,4%
P - Afeções originadas no período perinatal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
Q - Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%		0,1%	0,1%
R - Sintomas, sinais e achados anormais de exames	2,3%	4,4%	4,0%	14,7%	3,6%	8,6%	3,6%
S - Lesões, envenenamento e consequências	1,9%	3,9%	4,6%	8,6%	4,3%	4,8%	2,8%
T - Lesões, envenenamento e consequências	0,2%	0,6%	0,6%	1,3%	0,7%	0,7%	0,4%
V - Causas externas de morbidade e de mortalidade	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		0,1%	0,0%
W - Causas externas de morbidade e de mortalidade	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%		0,1%	0,0%
X - Causas externas de morbidade e de mortalidade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
Y - Causas externas de morbidade e de mortalidade	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%		0,1%	0,0%
Z - Fatores que influenciam o estado de saúde	9,3%	21,8%	13,7%	83,4%	10,8%	56,5%	17,3%

## Solução integrada e preventiva

O Comitê Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário anunciou durante o seminário

três metas para serem aplicadas até o final deste ano: instituir políticas para diminuir as cinco doenças mais frequentes nos exames periódicos de saúde; instituir Comitês de Atenção Integral à Saúde em todos os tribunais, conforme previsto na Resolução CNJ nº 207; e avançar na realização dos exames periódicos de saúde de todos os servidores e magistrados.

“Esse debate foi muito importante, o levantamento de informações junto aos tribunais regionais será muito importante para mostrar como a cobrança que temos feito de que exista uma política preventiva de saúde é fruto de uma necessidade real”, avalia Maria Ires.

A política preventiva em saúde é uma demanda antiga do Sintrajud, que [discutiu o tema com o coordenador do Comitê de Atenção à Saúde do CNJ, conselheiro Valtércio de Oliveira, em novembro do ano passado](#), na mesma reunião em que foi apresentado o posicionamento do Sindicato sobre a autogestão em saúde.

## **Autogestão**

“A autogestão como modelo de administração da assistência à saúde foi um dos eixos do seminário nacional, e o debate avançou em relação a isso. O entendimento que se construiu foi que, de fato, deve ser considerado como uma alternativa. E isso ocupou um espaço importante”, ressalta Tarcisio.

A Resolução CNJ 207/2015 aponta também a integração dos órgãos do Poder Judiciário em uma Rede de Atenção à Saúde. Para a direção do Sindicato, tal rede deveria resultar em um plano nacional de autogestão, inspirado nas experiências exitosas do TRT-5 (Bahia), do TST e outras. Assim, servidores e magistrados não ficariam à mercê dos reajustes abusivos praticados pelas operadoras privadas de saúde e poderia haver economia orçamentária.

[Em visita ao TRT-5 no ano passado](#), o diretor do Sintrajud e

servidor do TRT-2 Marcus Vergne foi informado que, “a autogestão elimina, de imediato, um custo de 25% a 30%, que as operados chamam de custo de administração”.

## **Debate em curso**

O Comitê Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores anunciou ainda a proposta de realização de um novo seminário em setembro deste ano, já para analisar as devolutivas dos tribunais regionais sobre a situação em seus âmbitos. O Sintrajud tem cobrado às administrações regionais o debate permanente sobre o tema.

O TRT-2, o TRF-3 e o TRE estiveram representados no Seminário, mas ainda não houve debates sobre que políticas as administrações da Justiça Federal na 3ª Região e a Justiça Eleitoral em São Paulo pretende implementar. O comitê local de atenção à saúde no TRF também não tem participação do Sindicato. O TRE ainda não instituiu o seu comitê e a constituição do mesmo está tramitando no Tribunal, de acordo com informações da Secretaria de Gestão de Pessoas. Em todos os casos o Sintrajud quer ver a representatividade da categoria assegurada.

---

# **O assédio moral e a lógica do trabalho no Judiciário, por**

# Daniel Luca

Confira abaixo o artigo:

## **O assédio moral e a lógica do trabalho no Judiciário**

Frequente no serviço público em geral, o assédio moral encontra no Judiciário um terreno fértil. Entre outros fatores, isso se deve à estrutura hierárquica autoritária, com grande distância de poder entre os diferentes níveis.

Os relatos que chegam ao Sindicato mostram a forte disseminação dessa prática em todos os ramos da justiça. No TRE, por exemplo, além dos casos verificados na capital e em grandes cidades, os casos nos pequenos cartórios eleitorais do interior mostram-se especialmente preocupantes. Servidores sentem-se abandonados e sem o menor amparo da instituição frente os conflitos. Somam-se a isso elementos contextuais relevantes, como o fato de que juízes no interior tendem a se tornar figuras de poder na cidade, com grande influência além do próprio Judiciário, ampliando a sensação da vítima de que não há saída contra as ofensivas de seu inimigo. A confusão de papéis entre servidores requisitados e servidores do quadro é frequente fonte de conflito que também pode contribuir com o assédio.

No TRF um comunicado interno do ouvidor-geral informava no ano passado que a ouvidoria não é o canal adequado para encaminhamento das denúncias de assédio. Segundo o ouvidor, os casos devem ser encaminhados à corregedoria. O comunicado causou estranheza entre os servidores não só pelo fato de a ouvidoria não encaminhar tais denúncias ao canal adequado, mas também porque a manifestação do ouvidor sugere que elas são em quantidade relevante, a ponto de justificar uma comunicação a todo o Tribunal.

O TRT não se mostra livre desse problema, mas um passo



importante foi dado com o recente [ato conjunto do TST e do CSJT](#), que instituiu uma política de combate ao assédio moral e a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça Trabalhista (segunda semana de maio).

*O combate ao assédio não é tarefa simples e deve envolver todo o conjunto de atores ligados ao Judiciário: gestão, servidores, juízes, diretores e terceirizados. Além do encaminhamento de cada caso, urge a aplicação de grandes políticas de prevenção.*

## **Comitês locais paritários**

Uma iniciativa importante adotada em alguns locais e com resultados significativos são os comitês paritários de combate ao assédio ou comitês locais de saúde do trabalhador. Eles são responsáveis por levantar dados locais, analisar situações, encaminhar casos e propor ações, de forma a combater o assédio e prevenir sua ocorrência. Tais comitês são compostos por representantes da gestão dos tribunais e também por representantes dos trabalhadores, garantindo assim seu caráter democrático e, sobretudo, possibilitando que o ponto de vista daqueles que sofrem assédio moral esteja presente no planejamento e encaminhamento de cada intervenção.

Conforme a determinação do ato conjunto, o comitê deve ter caráter permanente e realizar reuniões periódicas, visando analisar dados e acompanhar a implementação de políticas. O grupo pode se debruçar sobre dados importantes, como a quantidades de sindicâncias e denúncias sobre o tema, quais locais de trabalho têm maior frequência de pedidos de relotação e em quais locais é mais frequente o adoecimento psicológico.

O cruzamento desses dados pode produzir informações valiosas para se pensar o foco das ações relativas ao assédio. E por ter a representação dos trabalhadores, o comitê pode também expressar seu conhecimento cotidiano sobre quais locais são

vistos como mais conflituosos e quais pessoas são percebidas como mais assediadoras. Obviamente que todo dado deve ser analisado com cuidado.

## **Capacitações e treinamentos**

No Judiciário, a decisão sobre quem cumprirá função de diretor e supervisor é discricionária, cabe aos juízes e não é raro ver nomeações pautadas em relações pessoais. Além disso, é comum achar que o simples fato de alguém conhecer bem o trabalho seja suficiente para essa pessoa se tornar gestora de equipe, o que é um equívoco. A necessidade de competências específicas para quem cumpre a função de liderança é um assunto já exaustivamente abordado em pesquisas sobre o tema.

São de grande relevância os treinamentos daqueles que estão em papel de gestão e liderança. Gerir uma equipe de trabalho é uma tarefa complexa e exige conhecimentos e competências específicas. Por vezes, a falta de conhecimento e prática para comandar um grupo é “compensada” com formas autoritárias e agressivas de lidar com seus subordinados, ou seja, lança-se mão do assédio moral.

Uma possível diretriz para essa questão seria adotar esses treinamentos como requisitos para o exercício da função de diretor, supervisor ou de qualquer posição de gestão. O servidor nomeado para tal função que ainda não tivesse passado por essa capacitação teria, por exemplo, um prazo de um ano para realizá-la.

## **A raiz do assédio: organização do trabalho e estrutura autoritária**

Outro apontamento essencial é que o assédio moral não constitui um simples conflito entre indivíduos, causado por desafetos ou elementos pessoais. O assédio moral no trabalho é perpassado pela lógica do trabalho e pelas suas relações de poder. Nos casos em que a prática é frequente e repetida, evidencia-se que a organização do trabalho e a estrutura

institucional são centrais para entender esse fenômeno. Em suma, não se consegue alcançar a raiz do problema sem debater as características do trabalho.

No Judiciário, isso implica discutir a lógica das FC's – que propicia competição entre os trabalhadores, mas sem critérios claros –, a manutenção de uma lógica de autoritarismo e enorme discrepância de poder entre servidores e os níveis superiores, a alta carga de trabalho e o regime de metas, ao mesmo tempo em que faltam concursos públicos. Esses são alguns dos elementos que interferem fortemente na organização do trabalho, afetam negativamente as relações e contribuem para o assédio moral no trabalho.

Por fim, que nesse dia de combate ao assédio renovemos nossas mobilizações em torno dessa pauta, com a clareza de que somente unidos e com persistência poderemos enfrentar esse problema tão enraizado nas estruturas do Judiciário.

*Daniel Luca, psicólogo e assessor em Saúde do Trabalhador.*

---

## **Artigo: Um olhar para a saúde no judiciário neste 28 de Abril**

*Por Daniel de Luca\**

O 28 de Abril, dia mundial em memória as vítimas de acidentes e adoecimento relacionados ao trabalho, faz referência a uma explosão ocorrida em uma mina nos EUA, no ano de 1969, e se propõe a ser um dia para dar visibilidade ao tema e caminhar no sentido de criar, fortalecer e ampliar as ações voltadas a

combater os acidentes e também os adoecimentos relacionados ao mundo do trabalho.

Atualmente, no Brasil, o debate começa a se ampliar de forma a propor não apenas uma data, mas um mês de debates e ações: o Abril Verde.

Dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, apontam que só em 2017 foram quase duas mil mortes apenas de acidentes de trabalho, e mais 500 mil Comunicados de Acidentes de Trabalho (CAT) abertos.

Em um primeiro olhar, o número de mortes pode parecer um progresso, visto que apresenta queda em comparação a anos anteriores. Porém, é fundamental lembrar que a cada ano cresce a precarização dos vínculos do trabalho – terceirização, “pejotização” e “uberização”, microempreendedorismo individual, etc. E nestas condições os acidentes e adoecimentos do trabalho quase nunca são notificados. Isto é, provavelmente não está diminuindo o número de acidentes, mas apenas as notificações deles.

Com a aprovação da reforma trabalhista, tende a aumentar o número de adoecimentos e acidentes, e a diminuir a capacidade do Estado e órgãos de fiscalização obterem dados sobre os que ocorrem.

Os acidentes do trabalho são um problema grave no Brasil e no mundo, e esta data é uma ocasião importante para visibilizarmos isso e pressionarmos por políticas mais efetivas nesta área.

No âmbito do Judiciário Federal felizmente são raros os acidentes. Entretanto não é possível dizer o mesmo quanto aos adoecimentos relacionados ao trabalho.

Em palestra realizada em 2017 pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), o psiquiatra e psicanalista francês, Cristophe Dejourn, um dos principais pesquisadores

sobre adoecimento mental e trabalho, discorreu sobre a saúde mental e a organização das atividades no Judiciário. O pesquisador apontou forte correlação entre os adoecimentos e o que ele chamou de *New Public Management*, uma forma de gestão do serviço público que se disseminou mundialmente nos anos 1990 como parte das políticas neoliberais.

Esta forma de gestão busca adotar no âmbito das instituições públicas, princípios da gestão privada, visando alcançar mais eficiência e produtividade. Dejours aponta que esta nova forma de gerenciamento se pauta na rigidez vertical das formas de trabalho, gerando uma forma de organização do trabalho negativa à saúde dos servidores.

O especialista ressalta ainda que a pressão por produtividade e a falta de espaços de cooperação – marcas desta forma de gestão – levam trabalhadores a lançarem mão de pequenas estratégias de “trapaça” [sic] para conseguirem lidar com a alta demanda de trabalho, cometendo pequenas burlas de regras cotidianamente, sem as quais dificilmente dariam conta das tarefas. Essas “trapaças”, apesar de fazê-los atingir os objetivos do trabalho, geram sentimentos de frustração, pois se apresentam como a negação do sentido de seu trabalho. É a contradição de ter de descumprir as regras para fazer justiça/fazer cumprir as regras.

Este sentimento, por sua vez, tende a se expressar em forma de agressividade e, quando proveniente de juízes e pessoas com cargos de chefia, podem tomar a forma de práticas de assédio moral.

## **0 assédio moral**

Na pesquisa realizada pelo Sintrajud em 2007, 85% dos entrevistados apontaram que existia assédio moral no judiciário e 76% diziam já ter presenciado situações do tipo.

Outra pesquisa, realizada em 2017 pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS, o Sintrajufe,

aponta que “82,7% da categoria sofreram atos negativos sugestivos de assédio moral em algum grau, mesmo que eventualmente; 17% da categoria sofre assédio semanal ou diário; 65,6% sofrem situação de assédio mensal ou de vez em quando”.

Ademais, para além das informações coletadas em pesquisas, são comuns e recorrentes os relatos de trabalhadores que sofreram ou presenciaram tais práticas no Judiciário. A existência desta agressão psicológica no Judiciário é flagrante. Nesse sentido, é inevitável a pergunta: o que as administrações têm feito efetivamente para enfrentar o assédio moral?

*É inaceitável que as pesquisas e campanhas sobre o assunto sejam encampadas apenas pelos sindicatos. A gestão precisa encarar de frente o problema, que provavelmente está entre as principais causas de adoecimentos e afastamentos no Judiciário. Porém, assédio moral não é o único problema.*

## **PJe e a saúde dos servidores**

Utilizar da tecnologia para buscar dar mais celeridade ao trabalho do Judiciário obviamente é algo positivo e importante. Porém, como qualquer alteração na organização do trabalho, merece um estudo aprofundado sobre os impactos na saúde dos trabalhadores.

No âmbito científico, e mesmo para além dele, já é ponto pacífico que as longas jornadas de trabalho em frente ao computador representam um risco de adoecimento. Dentre as possíveis consequências estão aquelas relacionadas ao sistema músculo-esquelético, mas também aos olhos e ao sistema cognitivo. Os esforços repetitivos e posições estáticas podem contribuir para gerar lesões musculares, as chamadas Lesões por Esforço Repetitivo (LER). Essas enfermidades, se não diagnosticadas e tratadas a tempo, podem gerar quadros de dores crônicas, que podem acompanhar o trabalhador para o resto de sua vida. Em casos extremos, pode levar à invalidez

para o trabalho.

O esforço cognitivo pela falta de variação da tarefa e o sentimento de “enxugar gelo” (crítica manifesta por alguns usuários internos do PJe) também podem contribuir para gerar quadros de fadiga mental.

A legislação federal, por meio da Norma Regulamentadora nº 17, que trata de ergonomia, aponta um conjunto de adequações necessárias para esse tipo de trabalho, incluindo modificações no mobiliário, mas também pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados.

As pausas são fundamentais para prevenir LER, reduzir os sintomas oculares e também a fadiga mental. A pesquisa supracitada realizada no Rio Grande do Sul aponta que servidores que realizam mais pausas tendem a ter menos queixas de dor osteomuscular, assim como menos sintomas de ordem psicológica. Porém, a realização ou não das pausas acaba ficando a cargo de cada servidor (muitas vezes impossibilitado de fazê-las devido à pressão e incompreensão por parte de superiores, colegas e jurisdicionados). Para se efetivarem, as pausas precisam de uma política interna dos tribunais, apoiando, incentivando e dando meios para facilitar sua realização. Porém poucos locais que implementaram o PJe tomaram ações nesta direção.

É fundamental que os tribunais tenham uma atenção redobrada à saúde dos servidores nesse período de implementação. A realidade insta construir espaços de diálogo para poder identificar todas as características do trabalho com o sistema eletrônico que tenham potencial de adoecimento e, de forma conjunta, elaborar alternativas.

Há saídas?

A situação não é simples e sua solução também não. Porém, há diversas mudanças possíveis no trabalho que podem contribuir, em larga medida, para proteger e promover a saúde no âmbito do

Judiciário. Seguem algumas ideias, como sugestões, para serem debatidas na categoria e no Judiciário como um todo.

As pausas são um primeiro exemplo de mudança que podem ter diversas consequências positivas. A contratação via concurso público de mais servidores é também uma medida urgente, atuando na redução da sobrecarga de trabalho.

Dejours propõe que no lugar da *New Public Management*, estabeleçamos uma gestão de cooperação e diálogo. Essa política administrativa dialogada, ao invés de avaliar individualmente os trabalhadores e a partir de resultados numéricos, teria por base considerar o esforço e recursos empregados na solução das tarefas, e não apenas o resultado quantificável. Além de, no lugar da competição, propor formas coletivas de solução dos problemas.

Ademais, um trabalho sério e profundo deve ser feito no que se refere à função de chefia/liderança no Judiciário. Primeiramente, a seleção de servidores para exercer tais funções é um processo de grande importância, não podendo ser relegado total e unicamente à descricionariedade de juízes. Exercer eficazmente uma função de liderança demanda certas habilidades, conhecimentos e experiências. Estar nessa função sem ter a habilidade o treinamento necessário pode afetar profundamente o bom andamento do trabalho, prejudicando a produtividade e a saúde dos servidores. Além de habilidades e conhecimentos técnicos e de caráter mais administrativos, é fundamental que a chefia possua competências relacionadas à liderança, à forma de guiar os trabalhadores na solução do trabalho, sabendo passar conhecimento, lidar com dificuldades, motivar, orientar, etc.

Uma nova política para a seleção e desenvolvimento de lideranças pode contribuir largamente para redução dos casos de assédio moral.

A experiência do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à



Saúde do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) é interessante. Contando com representação dos trabalhadores, o comitê elabora e implementa ações voltadas à saúde dos servidores.

Ademais, a partir de 2010, está regulamentada a possibilidade de criação de Comissão Interna de Saúde do Servidore Público (CISSP), órgão análogo à CIPA existente no âmbito das instituições privadas. Se efetivas, as CISSP podem se tornar espaços de elaboração e pressão por ações voltadas à saúde dos servidores. Relevante salientar, contudo, que comissões e grupos de trabalho coordenados pelas administrações têm limites e, dependendo da situação, a participação dos trabalhadores pode ser usada apenas como legitimação de uma política de saúde que não atua no cerne da questão, mantendo-se superficial.

Para criação de ações em saúde do trabalhador são fundamentais informações sobre o trabalho e o adoecimento. Dessa forma, dois elementos são importantes. Um deles é a realização periódica de pesquisas junto aos servidores, avaliando saúde mental, presença de assédio moral, condições de trabalho, entre outros aspectos. O outro ponto importante é o acesso a informações relacionadas à saúde ocupacional e riscos ambientais do local de trabalho. As normas regulamentadoras nº7 e nº9 são dispositivos legais que obrigam a realização dos Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) por todos estabelecimentos que contratam trabalhadores – privados ou públicos.

Esses programas resultam em relatórios que incluem quantidade de afastamentos e adoecimentos mais comuns, como também, a quais riscos estão expostos os trabalhadores de determinado local de trabalho, dentre outras informações. Os trabalhadores do Judiciário têm o direito de ter acesso a essas informações referentes a sua saúde. Desde 2016, o Sintrajud faz requerimentos aos tribunais solicitando tais informações, porém, até o momento, apenas o TRE atendeu ao pedido.

Por fim, é fundamental que toda a categoria esteja atenta a essas questões, converse sobre o assunto, leia, discuta e busque construir coletivamente uma saída para os problemas que os trabalhadores enfrentam.

*\*Daniel de Luca é psicólogo e assessor em saúde do trabalhador do Sintrajud.*

---

## **Como Combater o Assédio Moral?**

O assédio moral, infelizmente, é bastante presente em diversos setores do serviço público, inclusive no judiciário federal, Por isso o combate ao assédio moral deve ser feito em diferentes âmbitos, lidando com os casos individuais, mas também atuando coletivamente buscando mudar a forma de gestão e organização do trabalho que propiciam a ocorrência do assédio moral.

Como já dito no item “o que é assédio moral?”, o assédio não tem base apenas em boa ou má fé das partes, ou características pessoais. Apenas ocorre e se repete se a estrutura e a forma de organização do trabalho o permitem. Assim, a solução passa necessariamente pela busca de uma melhor gestão do trabalho, que deve ser feita coletivamente. Isso exige que os problemas sejam enfrentados de forma sincera e organizada, por todos aqueles que estão submetidos a esta estrutura de trabalho.

Se você está sendo assediado(a), nosso primeiro conselho é que entre em contato com o sindicato e relate sua situação. O Sintrajud possui uma equipe com psicólogo, advogados e diretores sindicais que estão preparados para lidar com essas situações e dar suporte para superá-las. Mas de qualquer

forma, alguns pontos são importantes:

### **Denunciar e punir os assediadores**

A denúncia e punição dos assediadores é bastante importante, pois cessa a violência exercida pelo chefe em questão, além de demonstrar cada vez mais à toda a hierarquia dos tribunais que a categoria não está submissa a essas violências e que a violência moral não sairá impune. Para isso é importante compreender as formas de provar o assédio moral. A denúncia é essencial para que se cobre soluções da instituição, que é responsável por garantir condições de um trabalho digno, física e psiquicamente.

Além disso, não basta que a pessoa assediada saia do alcance do assediador. É necessário que ele seja impedido de assim agir novamente, para que o mesmo ciclo de humilhações não se perpetue.

No que se refere à legislação, diversos projetos de combate ao assédio moral no trabalho já foram aprovados e outros estão tramitando. Havendo leis que possibilitam a denuncia e punição dos assediadores.

### **Provas**

Ao contrário de outros problemas do local de trabalho como o excesso de barulho e de calor, que podem ser objetivamente observados e mensurados, o assédio moral é mais difícil de identificar, sendo um risco invisível no ambiente de trabalho. Por isso, a coleta de provas é tão importante para conseguir dar materialidade e visibilidade a essa violência e punir os culpados.

Um material que orientamos as vítimas a produzir é o “Diário de Assédio Moral”, que pode se configurar como uma relevante prova. Ele é bastante importante para compreender as formas, periodicidade e conteúdo dos atos de assédio, contribuindo bastante para denúncia.

Neste diário a vítima deve relatar os episódios de assédio sofridos, incluindo detalhes como dia, hora, local, pessoas presentes, contexto, conteúdo das falas e etc. Sugere-se que os fatos sejam anotados assim que ocorrem, pois o assédio e a carga emocional normalmente envolvida confundem e prejudicam a memória, dificultando a lembrança completa do ocorrido e da ordem dos acontecimentos.

Além disso, sugerimos que sejam guardados todos os e-mails, papéis, portarias e recados que contenham elementos de assédio moral, pois podem se constituir como provas. Sendo importante, inclusive, que as comunicações com o(a) assediador(a) sejam feitas preferivelmente pela via escrita, podendo ser usadas posteriormente como provas.

Ademais, gravações, filmagens e fotos podem também ser utilizadas no processo como provas.

Por fim, um último elemento que pode ser usado como prova e que é muito importante para as denúncias é o relato das testemunhas, que dão grande força às queixas. Porém, o medo de represálias por parte da chefia dificulta que colegas se disponham a isso, constituindo uma rede de silêncio que acaba por proteger o assediador. Mas é preciso quebrar esse silêncio, pois o colega que hoje teme ser testemunha, amanhã pode acabar sendo vítima do assédio e se encontrar na mesma situação, é preciso encarar o assédio moral como um problema de todos e que o combate a ele deve ser, também, uma tarefa para todos trabalhadores.

### **A luta coletiva contra o assédio moral**

Enfim, dado o fato do assédio moral ser sistêmico no judiciário, constituindo-se como um problema de toda a categoria, o combate a ele tem de ser, também, coletivo. Todos sofrem com o assédio, seja como vítima, como testemunha, seja pelo medo de poder vir a ser o próximo assediado.

Por isso é crucial a solidariedade e ação coletiva para acabar

com esta prática, fortalecendo os trabalhadores contra essas chefias e contra a atual estrutura hierárquica do judiciário. Uma estratégia comum dos assediadores é isolar a vítima dos colegas de trabalho, tornando-a alvo fácil, por isso a manutenção dos laços de solidariedade entre os colegas pode contribuir para enfrentar essa prática de violência no trabalho.

Mas essa atuação coletiva tem que ser, também, mais ampla. Pois, se a organização do trabalho é um dos principais elementos que contribuem para tornar o trabalho no judiciário um local propício para o assédio moral, é essencial construir uma luta coletiva buscando alterar essa organização, que é a raiz do problema. É essencial lutarmos para combater o autoritarismo, para democratizar as relações, para acabar com as funções comissionadas, pela contratação de mais trabalhadores para atender a alta demanda de trabalho, pela formulação e implantação de um plano de carreira, que considere as necessidades dos trabalhadores e a busca de uma verdadeira melhora na prestação do serviço público.

Enfim, a luta é muito grande e há muito o que fazer, porém se a categoria estiver unida e lutar junto com sindicato é possível acabar com esse mal, que cresce no judiciário.

Se você está sendo assediado, procure o sindicato. Ele é um importante instrumento na luta contra os casos de violência nos locais de trabalho.

---

## **Consequências do Assédio**

# Moral

As consequências do assédio moral atingem a auto-estima e a dignidade dos trabalhadores antes de se tornarem visíveis, quando chegam a se tornar.

Estabelecer uma relação direta entre assédio e adoecimento nem sempre é fácil, principalmente porque as manifestações iniciais tendem a aparecer como formas “invisíveis de adoecimento” (ansiedade, estresse, depressão e outros males). Apesar desta “invisibilidade”, o sofrimento envolvido nestes adoecimentos podem ser muito profundos.

Ademais, é oportuno ressaltar que a vivência do assédio moral, além de desencadear adoecimentos, pode aprofundar quadros de adoecimentos já presentes anteriormente. Dificultando ainda mais o estabelecimento da relação entre o adoecimento e o trabalho.

## Principais sintomas

- *Angústia, crises de choro, mal-estar;*
- *Dores generalizadas;*
- *Palpitações e tremores;*
- *Sentimento de culpa;*
- *Perda da auto-estima;*
- *Diminuição da libido;*
- *Insônia ou sonolência excessiva;*
- *Depressão e ansiedade;*
- *Alterações exageradas no peso;*
- *Aumento no consumo de bebidas alcoólicas e drogas;*
- *Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar;*
- *Pensamentos e até tentativas de suicídio;*
- *Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;*
- *Alteração da capacidade de concentração e memória;*

- *Disfunção do estado de alerta/ Pensamentos repetitivos;*
- *Sentimento de revolta e fracasso/Sede de vingança;*
- *Tremores/tonturas, enxaqueca, dores generalizadas.*

## **Combater os sintomas**

O adoecimento decorrente do assédio moral pode ser psicologicamente devastador, dificultando muito a ação da vítima, por isso é essencial que parte do combate ao assédio moral seja o fortalecimento individual.

Neste processo de fortalecimento a ajuda profissional pode ser muito valiosa, a psiquiatria e psicoterapia podem contribuir bastante com a melhora dos sintomas e a orientação para lidar com a situação no trabalho.

Outrossim, é recomendado que se realize atividades que sejam prazerosas, seja praticar esportes, ir ao cinema, jogar xadrez, yoga, quebra cabeças, aprender a tocar algum instrumento, pintar e etc. Os vínculos afetivos também são de grande importância, seja de amigos, familiares ou colegas de trabalho, sendo essencial retomar e/ou reforçar esses vínculos.

Mas é essencial ter em mente que o fortalecimento individual é uma ação apenas nos sintomas do assédio, não alterando a fonte dos problemas. Neste sentido, atuar apenas nesse aspecto do problema não irá resolvê-lo, será como enxugar gelo, por isso é essencial que isso seja feito em conjunto com outras ações.

Ademais, é importante que a vítima de assédio que enfrenta processos de adoecimento decorrentes desta situação notifique o fato como acidente em serviço. Isso possibilita que licenças médicas eventualmente necessárias não sejam caracterizadas como motivadas por questão particular, não relacionada ao trabalho. Isso traz uma grande contribuição para evidenciar faticamente o caráter adoecedor do local de trabalho no judiciário, pois esses dados são utilizados para pesquisas e estudos estatísticos e epidemiológicos. Com isso a categoria

consegue ter mais força para pressionar pelo combate ao assédio moral e outros processos adoecedores.

Sobre este assunto, recomendamos a leitura de outra cartilha produzida pelo Sintrajud: De que adoecem os (as) trabalhadores(as) do judiciário?().

---

## **Assédio Moral no Judiciário**

No Serviço público em geral o assédio costuma aparecer de forma mais visível e marcante pelo fato dos assediadores não terem poder para demitir as vítimas. A existência de muitas indicações de chefias motivadas por laços de amizade, parentesco ou relações políticas – e não por qualificação técnica e preparo para o desempenho da função – é um importante elemento constituidor dessa situação que favorece o autoritarismo. Este tipo de chefe costuma escudar-se nas suas relações pessoais para esconder suas limitações e torna-se frequentemente autoritário e arbitrário, e não raro, busca “eliminar” de seu caminho aqueles de quem discorda ou de quem tenha receio de competição pelo cargo.

Por isso, muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas.

Muitas vezes por despreparo do chefe ou pura perseguição, os trabalhadores passam a ser humilhados publicamente, sobrecarregados de tarefas inúteis ou “esquecidos” pelos gestores num canto sem fazer nada, para que se sintam forçados a sair do local de trabalho, por relotação ou por uma licença saúde.



Dentro do âmbito do serviço público, o judiciário é uma categoria que também possui um alto número de casos de assédio moral devido a característica estrutura hierárquica.

Além disso, com a implantação dos programas de “Qualidade Total”, “Modernização Gerencial”, das metas do CNJ, entre outros, as brechas para o crescimento do assédio aumentam em proporção direta às metas impossíveis.

Soma-se a isso a institucionalização da manipulação do medo, sob a forma de ameaças de retirada das FCs (funções comissionadas), a inexistência de um plano de carreira que possibilite progressão efetiva, formação constante e escolha mais adequada das chefias.

Há casos de colegas que se sentem coagidos a fazer tarefas pessoais para juízes (levar animais ao pet-shop, limpar piscinas, fazer compras), ou locais onde os trabalhadores são obrigados a ficar de pé quando entra um juiz no setor.

À revelia da lei, magistrados e chefes acusam os trabalhadores que resistem às posturas autoritárias, de desídia, desacato e até mesmo da prática de ilícitos penais.

Também são marcas do Judiciário a excessiva carga de trabalho, falta de pessoal, perseguições a quem usufrui licenças médicas, atribuição a trabalhadores de erros inexistentes, instruções confusas e agressões verbais.

---

## **0 que é Assédio Moral?**

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva de comportamentos, ações, palavras, atos, gestos, escritos ou mesmo a relação de indiferença, ignorando o outro, que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a

personalidade, a dignidade, a integridade psíquica ou física de um indivíduo ou grupo. Não necessariamente no assédio moral há danos psíquicos às vítimas, apesar de ser um elemento bastante frequente.



O problema do assédio moral não é apenas uma questão individual (de pessoas boas ou más). *A violência moral no trabalho é institucional e coletiva: uma consequência da estrutura autoritária de funcionamento e gestão que vigora no Judiciário Federal* – onde muitas vezes a autoridade do juiz ou das chefias é exercida com autoritarismo e abuso de poder.

Desta forma, o assédio moral deve ser analisado de forma mais ampla do que a relação assediador-assediado, pois se constitui, na prática, como uma ferramenta de gestão, utilizada com objetivos como o aumento da produtividade, ou então levar à demissão ou relotação de um trabalhador que por algum motivo incomoda a hierarquia.

É característica também do assédio, como uma forma de violência moral, ser um processo que se prolonga no tempo, se inicia de forma discreta, vai enredando a vítima aos poucos e desconstruindo sua capacidade de reação, seja por seu isolamento diante dos colegas, seja por fazê-la desacreditar de si mesma e pensar que de alguma forma carrega culpa por ser atingida.

Hirigoyen, pesquisadora francesa que é uma das maiores referências mundiais sobre o tema, identifica como fases do assédio: 1- isolamento moderado e agressão restrita às condições de trabalho, com consequências semelhantes às da sobrecarga ou má organização do trabalho; 2- o assédio propriamente dito, que aparece quando a pessoa percebe a má intenção de que é objeto e se intensificam características como recusa de comunicação, críticas maldosas e públicas, atitudes injuriosas.

Em geral, são mais assediados trabalhadores que são

responsáveis, que opinam sobre o trabalho, com mais experiência (especialmente nos casos em que a nova chefia sente necessidade de se impor), as mulheres, as pessoas com deficiência, bem com aqueles atingidos por intolerância racial, por orientação sexual ou ainda por motivos religiosos e políticos.

De acordo com o site “assédio moral.org”, um site voltado a divulgações de informações sobre assédio moral e coordenado por pesquisadoras da área o assédio moral pressupõe:

- *“Repetição sistemática*
- *Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)*
- *Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)*
- *Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)*
- *Degradação deliberada das condições de trabalho”*

Apesar do assédio moral pressupor a repetição dos atos de humilhação e ofensa, mesmo o ato isolado deve ser combatido por constituir uma violência no local de trabalho que não contribui, de forma alguma, para o ambiente saudável de trabalho e a boa realização das tarefas do serviço público

### **As principais formas de assédio:**

O Assédio pode se manifestar das mais variadas formas, especialmente combinando algumas das formas mais comuns exemplificadas abaixo:

- *Fazer chacota da condição física da vítima;*
- *Isolar o trabalhador ou trabalhadora;*
- *Impedi-lo de se expressar e não explicar o porquê;*
- *Fragilizar, ridicularizar ou menosprezar, inferiorizar em frente aos colegas;*
- *Desestabilizar emocional e profissionalmente;*
- *Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o*

*trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias;*

- Sobrecarregar a vítima de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;*
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição;*
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;*
- Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa;*
- Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;*
- Exigir que faça horários fora da jornada ou trocar a pessoa de turno, sem avisar previamente;*
- Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com “problema nervoso”;*
- Divulgar boatos sobre a moral da vítima;*
- Impor constrangimento público;*
- Impedir a vítima de fazer questionamentos. Mandar calar-se, reafirmando uma posição de “autoridade no assunto”;*
- Menosprezar o sofrimento do outro;*
- Ridicularizar o doente e sua doença;*
- Recusar ou ridicularizar laudos médicos;*
- Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens;*
- Discriminação de salários de acordo com o sexo;*
- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os sindicalizados;*
- Impedir funcionários de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos, obrigá-los a realizar refeições sobre o maquinário ou bancadas;*
- Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana;*

- *Advertir o funcionário em consequência de atestado médico ou reclamo de direitos.*