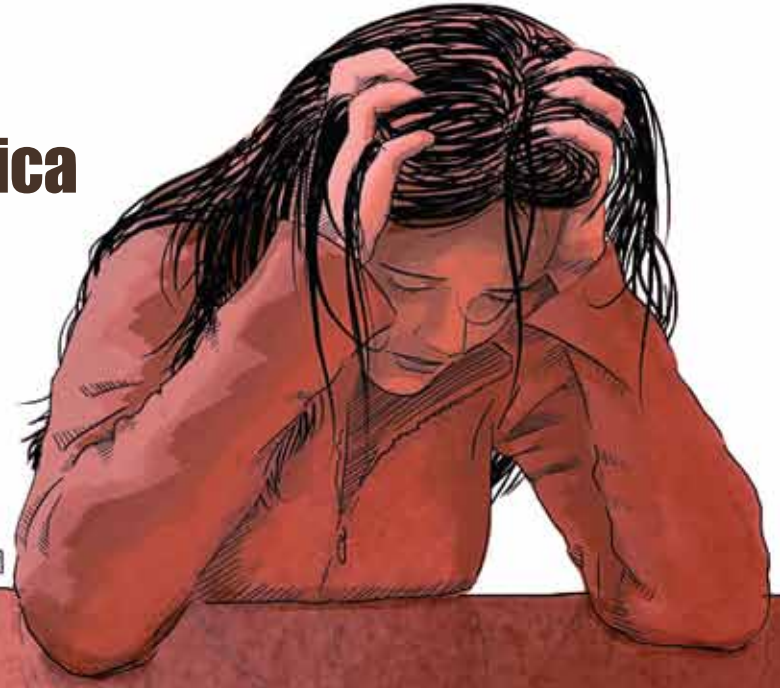
Assédio Moral

Vamos juntos combater essa prática



18 anos

SINTRAJUD

nossa luta faz acontecer

Diretoria Executiva

(Gestão 2011 - 2014)

Adão Sérgio de Souza
Adilson Rodrigues dos Santos
Antonio Carlos Correia
Antonio dos Anjos Melquíades "Melqui"
Cléber Borges de Aguiar
Erlon Sampaio de Almeida
Fausta Camilo de Fernandes
Henrique Sales Costa
Inês Leal de Castro
Ivo Oliveira Farias
José Carlos Sanches
José Dalmo Vieira Duarte
Leica Claudio Silva
Maria Angélica Olivieri
Maurício Rezzani
Tarcísio Ferreira

Expediente
Outubro/2013

Psicólogo: Daniel Luca
Jornalista: Carlos Eduardo Batista
Ilustrações: Eliane Lang
Diagramação: Roberto Gouveia
Impressão: Formacerta

juntos somos fortes!

Assédio Moral

CAPÍTULO I

- É preciso romper o silêncio - pág. 2

- Identificando o assédio moral - pág. 4

. As principais formas de assédio - pág. 6

- Consequências do assédio moral no trabalho - pág. 8

. Principais sintomas - pág. 8

CAPÍTULO II

- Assédio moral, um novo velho problema - pág. 10

- O assédio moral no serviço público - pág. 12

- Judiciário: autoritarismo e abuso de poder - pág. 13

- Combater também o assédio sexual - pág. 16

- Outras violências presentes no Judiciário - pág. 17

CAPÍTULO III

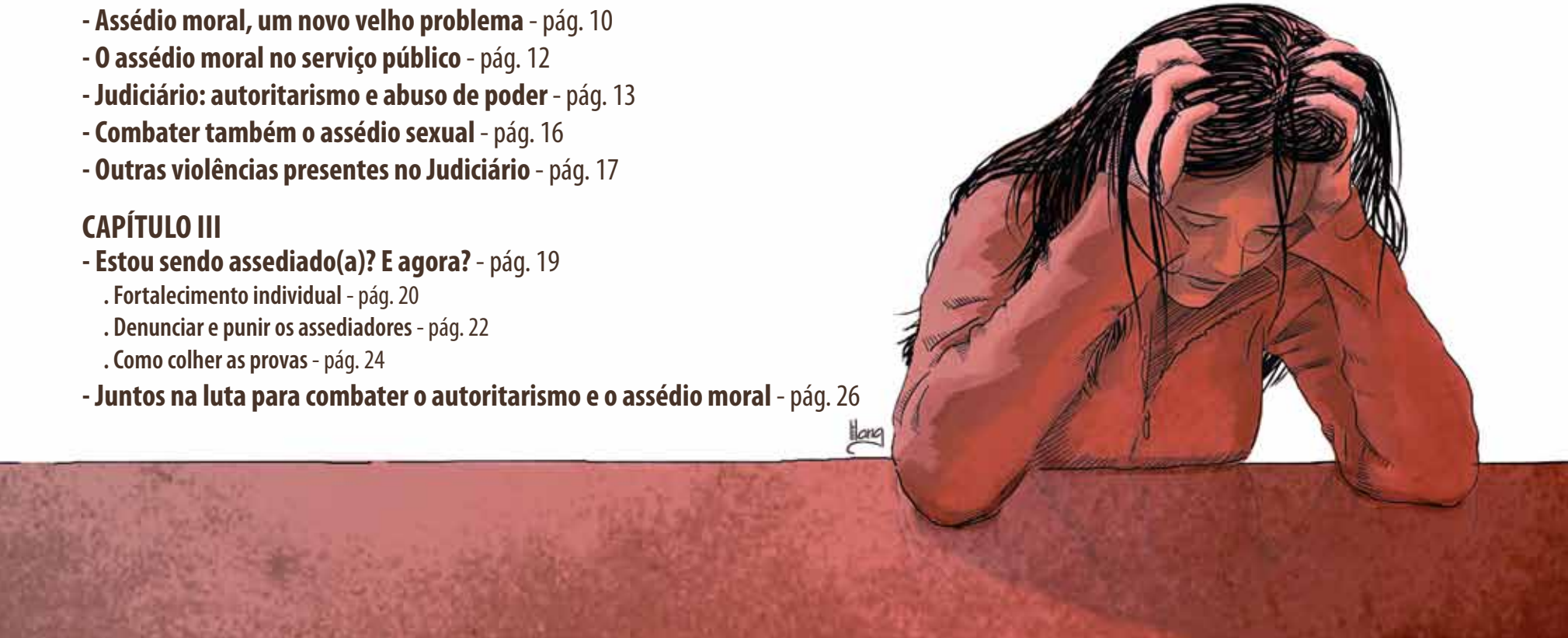
- Estou sendo assediado(a)? E agora? - pág. 19

. Fortalecimento individual - pág. 20

. Denunciar e punir os assediadores - pág. 22

. Como colher as provas - pág. 24

- Juntos na luta para combater o autoritarismo e o assédio moral - pág. 26



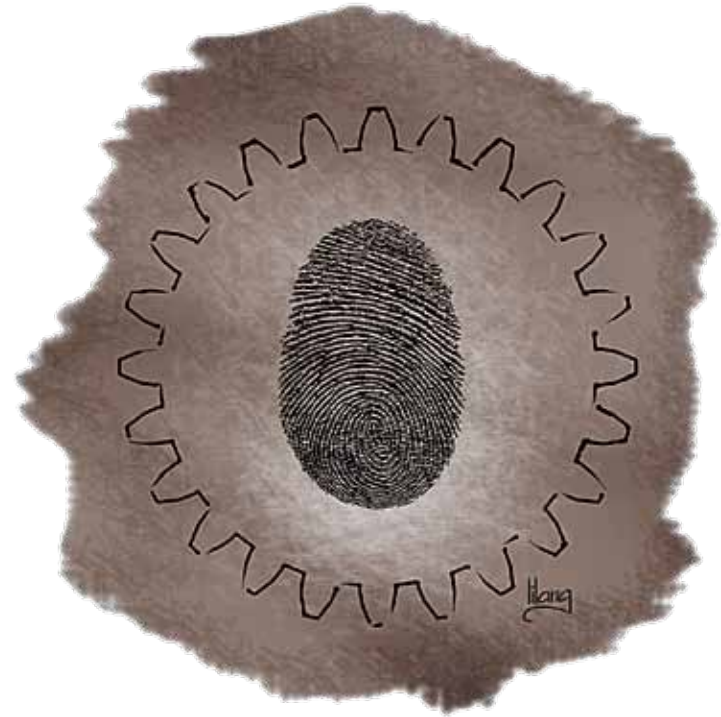
CAPÍTULO I

É preciso romper o silêncio!

A luta contra o assédio moral no trabalho é assumida pelo Sintrajud, assim como por sindicatos e ativistas em outros estados, como parte das ações pela construção de uma política de saúde do trabalhador no Judiciário Federal e no Ministério Público da União.

O trabalho é ação humana que organiza a vida e constrói identidade (individual e coletiva) e, por isso, tem efeito em todas as outras esferas da vida. Assim, a construção da política de saúde do trabalhador é um desafio e uma responsabilidade de cada sindicato e também de cada trabalhador, no sentido de que o trabalho seja fonte de melhores condições de vida e realização, e não de agravos à saúde e à vida em outras esferas, tais como a família e o estudo.

Desde 2002 diversas iniciativas políticas e jurídicas foram desenvolvidas pelas direções do sindicato e vitórias foram alcançadas. Há alguns anos o Sintrajud realizou uma campanha de combate ao assédio moral com vários materiais e atividades, alcançando grande repercussão. Mas com o aumento da exploração e o



aprofundamento dos modelos de metas, terceirizações e privatizações, cresce igualmente a violência moral contra os trabalhadores, inclusive no Judiciário.

Por isso, vemos a necessidade de retomar em caráter permanente a campanha contra o assédio moral, distribuindo cartilhas, diários de assédio, realizando palestras e debates, entre outras ações, garantindo a informação para prevenção e identificação de casos e formas de combate. Nesse, como em outros assuntos relacionados à carreira, o sindicato deve atuar como parceiro permanente de trabalhadores e trabalhadoras, debatendo, formulando propostas e buscando soluções por um trabalho que não seja degradante.

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 de funcionamento e gestão que vigora no Judiciário Federal – em que muitas vezes a autoridade do juiz ou das chefias é exercida com autoritarismo e abuso de poder. Essa estrutura tem que mudar para que trabalhadores sejam respeitados e possam prestar um serviço de qualidade.

Identificando o assédio moral

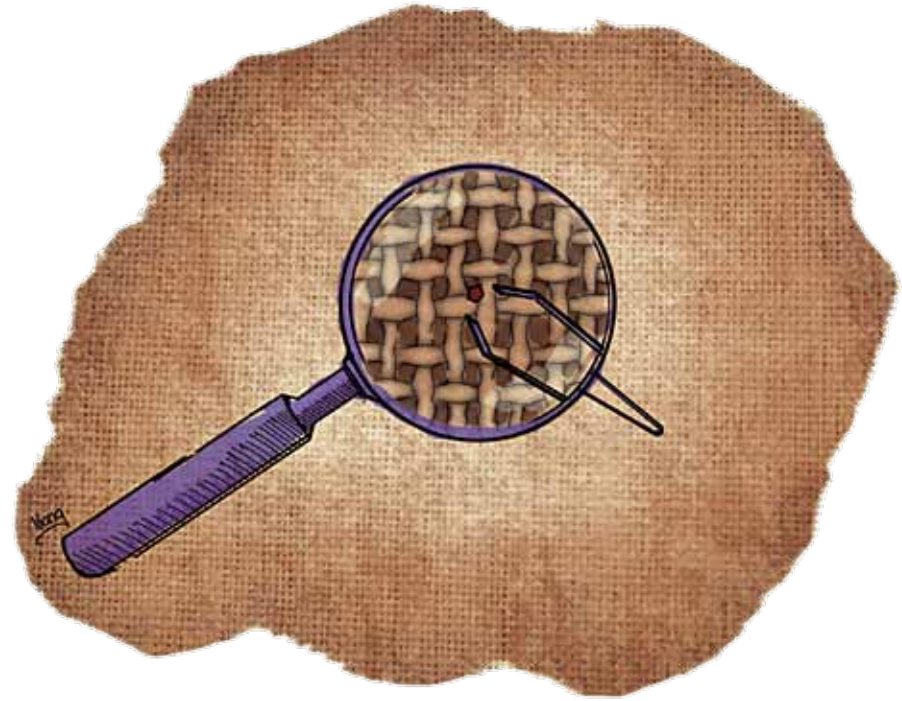
O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva de comportamentos, ações, palavras, atos, gestos, inclusive de indiferença, que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a personalidade, a dignidade, e a integridade psíquica ou física de um indivíduo ou grupo. Não necessariamente no assédio moral há danos psíquicos às vítimas, apesar de ser um elemento frequente.

É importante relatar que todo assédio moral está inserido em uma relação de poder e intimamente ligado à organização do trabalho, com as metas, os turnos, o controle do trabalho, entre outros elementos.

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

Há casos em que o conceito de assédio moral é distorcido por chefias. Ao lidarem com subordinados que resistem e enfrentam o seu abuso de poder, dizem estar sendo vítimas de assédio moral. Por isso, é essencial que se saiba que o assédio moral é ligado à relação de poder no local de trabalho, tendo origem nas hierarquias superiores e tendo o trabalhador como vítima.

É característica também do assédio, como uma forma de violência moral, ser um processo que se prolonga no tempo, iniciando-se de forma discreta, enredando a vítima aos poucos e desconstruindo



sua capacidade de reação, seja por seu isolamento diante dos colegas, seja fazendo-a desacreditar de si mesma e pensar que de alguma forma tem culpa por ser atingida.

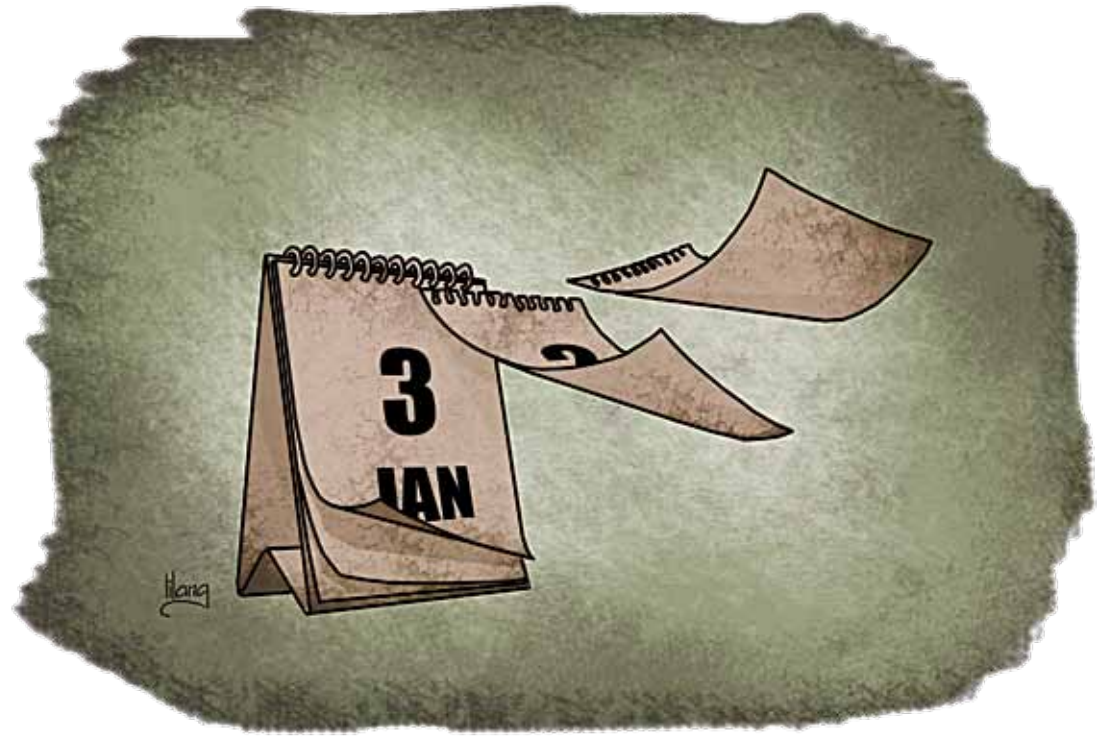
A psicóloga, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, primeira autora a dar visibilidade internacional à discussão sobre assédio moral, identifica como fases do assédio:

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 intensificam-se elementos como recusa de comunicação, críticas maldosas e públicas, atitudes injuriosas.

Em geral, são mais assediados trabalhadores que são responsáveis, competentes, que opinam sobre o trabalho, com mais experiência (especialmente nos casos em que a nova chefia sente necessidade de se impor), os adoecidos, os ativistas do movimento sindical que denunciam os problemas, as mulheres, as pessoas com deficiência, bem com aqueles atingidos por intolerância racial, por orientação sexual ou ainda por motivos religiosos e políticos.

O assédio moral não se confunde com a gestão por estresse (na qual o alvo não é um indivíduo), com conflitos pontuais, ou com a gestão por injúria (em que o comportamento injurioso é direcionado a todos os empregados). No entanto, é importante lembrar que hoje também é debatida, cada vez mais, uma modalidade de assédio chamado de estratégico ou organizacional, em que as humilhações são constantes, mas direcionadas, por exemplo, ao trabalhador que não atingiu meta em determinado mês. Tem sido recorrentes notícias sobre condenação de empresas a reparação de danos morais coletivos em razão do exercício de assédio organizacional.



As principais formas de assédio*

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

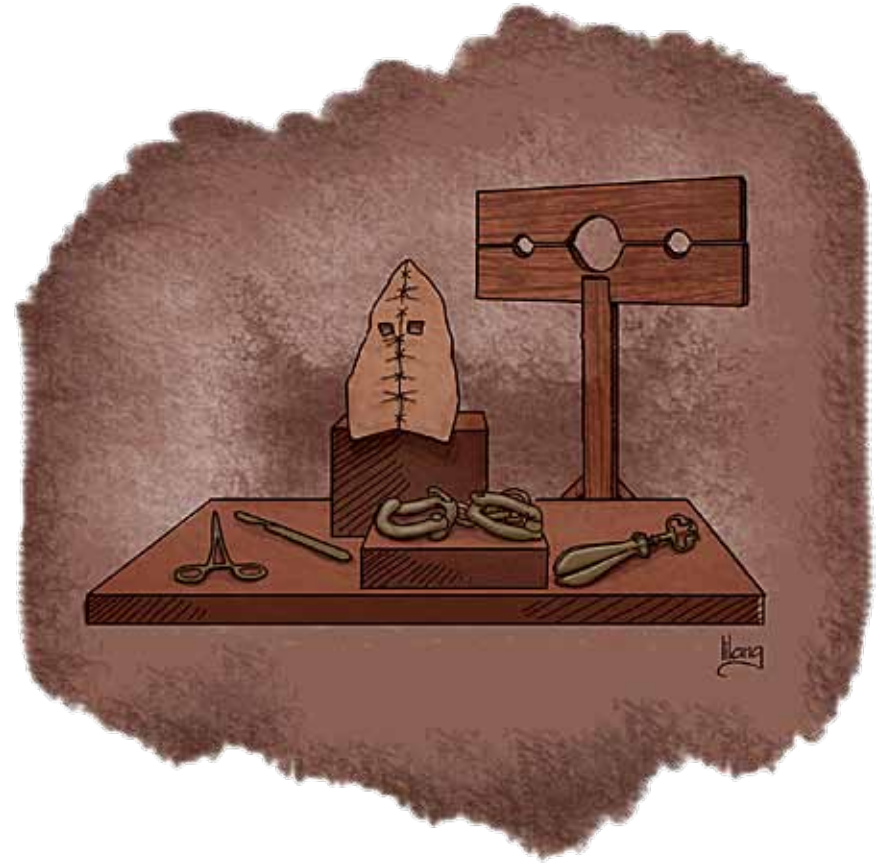
- fazer ameaças profissionais ou pessoais;
- isolar o trabalhador ou trabalhadora;
- impedi-lo(a) de se expressar e fazer questionamentos e não explicar o porquê;
- fragilizar, ridicularizar, menosprezar, constranger, desmoralizar ou inferiorizar em frente aos colegas;
- desestabilizar emocional e profissionalmente;
- repetir por várias vezes a mesma ordem para realizar uma tarefa simples, ou dar ordens confusas e contraditórias;
- sobrecarregar a vítima de trabalho ou impedir a sua continuidade, negando-se informações ou material necessário à execução da tarefa;
- atribuir ao trabalhador erro imaginário;
- agressões e ofensas pessoais;
- dar instruções confusas e imprecisas;
- querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;
- exigir que se faça horários fora da jornada ou trocar a pessoa de turno, sem avisar previamente;
- divulgar boatos sobre a moral da vítima;
- recusar ou ridicularizar laudos médicos;
- estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens, por exemplo;
- 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, e obrigá-los a realizar refeições sobre o mobiliário e/ou em locais inapropriados;

• desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana, por exemplo;

• advertir o funcionário em consequência de atestado médico ou reclamo de direitos.



**baseado no conteúdo do site www.assediomoral.org*

Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral atingem a autoestima e a dignidade dos trabalhadores antes de tornarem-se visíveis.

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).

A psicóloga Ana Paula Lopes – professora da Universidade Federal Fluminense, doutora em saúde coletiva, mestra em saúde pública e que trabalhou por três anos como assessora de saúde do Sintrajud – expõe que a dificuldade de estabelecer um nexo causal pode ser explicada por um processo de banalização das humilhações e constrangimentos no local de trabalho. Mas o trabalhador acaba desenvolvendo doenças já existentes ou adquirindo outras.

Principais sintomas

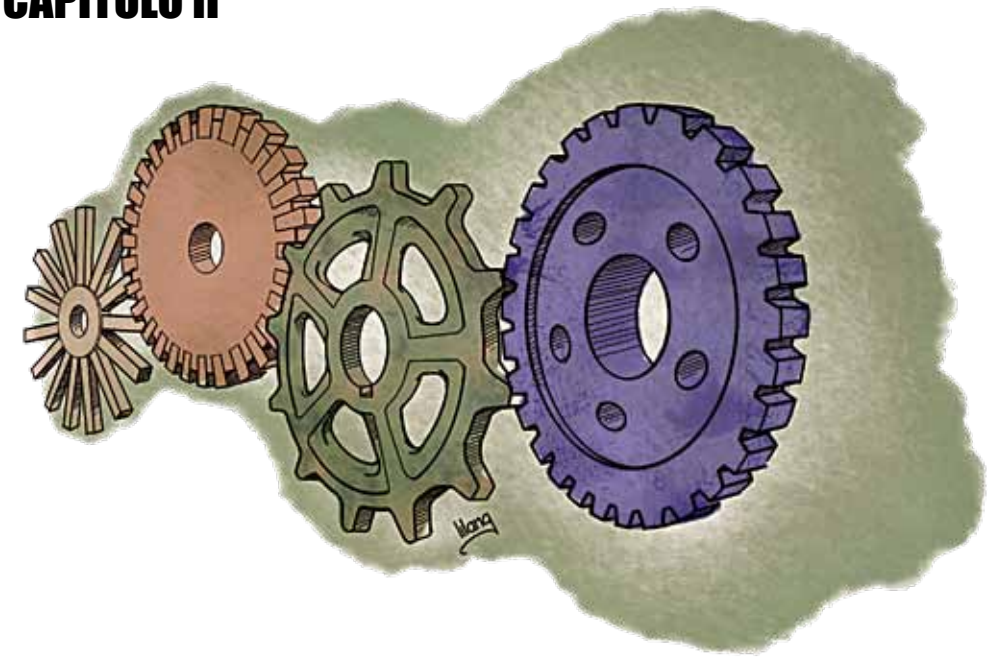
- angústia, crises de choro, mal-estar;
- enxaquecas, dores generalizadas;
- palpitações, tonturas e tremores;
- sentimento de culpa;
- perda da autoestima;
- diminuição da libido;
- insônia ou sonolência excessiva;
- depressão e ansiedade;
- alterações exageradas no peso;
- aumento no consumo de bebidas 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.

Assédio Moral

CAPÍTULO II

- **Assédio moral, um novo velho problema** - pág. 10
- **O assédio moral no serviço público** - pág. 12
- **Judiciário: autoritarismo e abuso de poder** - pág. 13
- **Combater também o assédio sexual** - pág. 16
- **Outras violências presentes no judiciário** - pág. 17

CAPÍTULO II



Assédio moral, um novo velho problema

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo. Ele está intrinsecamente ligado à hierarquia de poder embutida na relação entre empregado e empregador e acompanha a humanidade desde que existe essa relação. Porém, a conceituação do fenômeno é relativamente recente e a discussão sobre ele tem se intensificado na atualidade.

Entre as novidades do fenômeno estão o reconhecimento do nexo entre as relações de trabalho e os sintomas e marcas do assédio moral na saúde, e a maior intensidade e banalização da prática, intimamente relacionadas às formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea.

As relações de trabalho no mundo moderno são um terreno propício ao assédio moral. E quando essas relações não são reguladas por normas internas que ponham freio ao gerenciamento autoritário e antiético, a situação pode ainda mais facilmente sair do controle e extrapolar para o abuso ou mal-uso do poder.

Mas não podemos cair na visão ingênua de que o assédio moral seria uma consequência inevitável da mudança nas formas de gestão e produção, ou então de que essas mudanças aumentariam invariavelmente o risco de algum indivíduo utilizar-se do abuso de poder sobre algum funcionário. O assédio moral possui um papel dentro do sistema político-econômico que vivemos, na intensificação da exploração do trabalho e na busca do aumento da produtividade e do lucro sem aumento do investimento.

O assédio moral no serviço público

No setor público, o assédio costuma aparecer de forma mais visível e marcante pois em geral os assediadores não têm poder para demitir as vítimas. A existência comum de 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 de situações que favorecem o autoritarismo. Esse tipo de chefe costuma escudar-se em suas relações pessoais para esconder suas limitações, e torna-se frequentemente autoritário e arbitrário, e não raro, tenta "eliminar" de seu caminho aqueles de quem discorda ou de quem receie uma possível competição pelo cargo de chefia.

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 para tratamento de saúde.

Judiciário: autoritarismo e abuso de poder

Os problemas comuns a todo o serviço público, que contribuem para a ocorrência do assédio moral, são marcantes no Judiciário, em razão de sua característica estrutura hierárquica.

Além disso, mudanças político-econômicas afetaram o funcionamento do setor, alterando também questões relacionadas ao assédio moral. A intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno são algumas das consequências que vieram com o aprofundamento das políticas ditas neoliberais.

O mundo do trabalho passou por um intenso processo de ¨reestruturação produtiva", iniciado nos anos 70 em todo o mundo e no Brasil com mais intensidade a partir dos anos 1990, com alterações profundas na organização do trabalho. Esse modelo instituiu a ideia do trabalhador polivalente, multifacetado, que deve assumir todas as tarefas que lhe são passadas, que "veste a camisa" do seu emprego, resolvendo inclusive os problemas do cotidiano que decorrem da falta de boas condições de trabalho e que não são de sua responsabilidade. O constante aperfeiçoamento do trabalho e seus resultados passam a ser quase que totalmente de responsabilidade dos trabalhadores, que devem sugerir novidades, novas formas de desempenho mais rápido, inclusive envolvendo-se emocionalmente com o trabalho, como se fosse parte de suas vidas íntimas e pessoais. No entanto, os resultados positivos do aumento de produtividade não são repassados aos trabalhadores: o lucro não é repartido, a jornada não é reduzida, não há reconhecimento de direitos.

No serviço público, transformações do mesmo tipo deram-se especialmente a partir da chamada "Reforma Gerencial do Estado", que foi iniciada nos anos de Governo FHC e segue em "implantação" até o dias de hoje, inclusive através das políticas de metas. Na maior parte do serviço público federal já há vinculação de parte da remuneração ao cumprimento de metas, sem que haja o planejamento efetivo e a busca de condições para o seu cumprimento.

No Judiciário também é fácil perceber como essa política é implementada: basta conhecer o processo anual de estabelecimento de metas realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sem que haja consulta aos trabalhadores, planejamento efetivo, e fornecimento dos meios adequados ao cumprimento. A cada etapa de planejamento estratégico ou estabelecimento de metas são definidos novos objetivos, sem que seja realizado um balanço das ações anteriores, que seja sincero e interessado na efetiva melhoria da prestação do serviço público.

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

Há casos de pessoas coagidas a fazer tarefas pessoais para juízes (levar animais ao pet shop, limpar piscinas, fazer compras), e de setores onde os trabalhadores são obrigados a ficar de pé ao entrar um juiz.

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.

O médico do trabalho Herval Pina Ribeiro ressalta no livro "O juiz sem a toga"* que haveria um grande avanço na democratização das relações internas e no processo decisório no Judiciário com a eleição para as administrações e chefias, por exemplo. "Decisões sobre as coisas e interesses públicos devem ser fruto da autoridade legítima e democraticamente escolhida", diz.

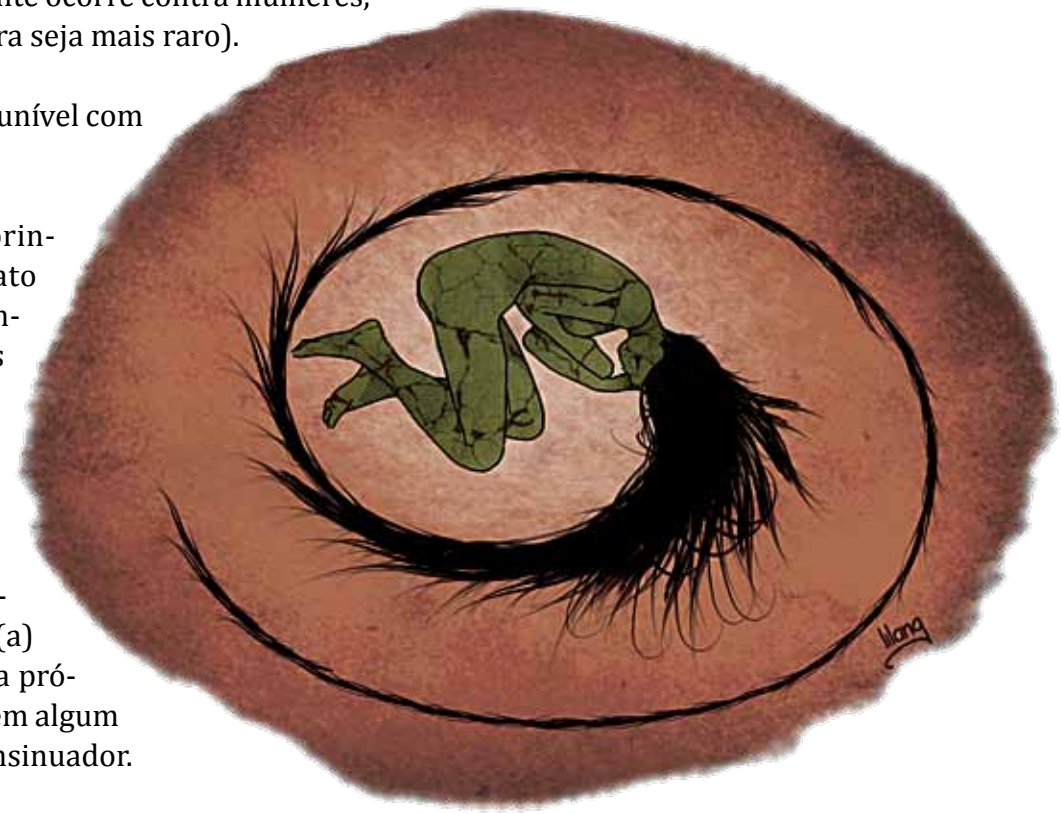
***RIBEIRO,** Herval Pina, O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário, Florianópolis: Lagoa Editora, 2005*

Em pesquisa realizada pelo Sintrajud em 2007, 85% dos entrevistados atestam que existe assédio moral no Judiciário, e 30% dizem já ter sofrido assédio moral no Judiciário.

Com as mudanças políticas do fim da década de 1990, as principais potências econômicas capitalistas do mundo, com o EUA à frente, adotaram concepções econômicas que remontam ao velho liberalismo. Tal modelo foi exportado para países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil. Fronteiras foram abertas para o capital, porém ficaram ainda mais cerradas para os trabalhadores. As privatizações, redução de direitos trabalhistas e previdenciários, o endeusamento da competitividade e a intensificação da busca de mais produtividade e lucro são aspectos dessas políticas.

Combater também o assédio sexual

Não é só com o assédio moral que os trabalhadores e trabalhadoras sofrem no Judiciário Federal em São Paulo e no país. Denúncias de ataques sexuais também acontecem com alguma regularidade (apesar de, na maioria dos casos, imperar o silêncio). Por isso, é necessário combater também o assédio sexual – que geralmente ocorre contra mulheres, mas pode acontecer também com homens (embora seja mais raro).



Desde maio de 2001 o assédio sexual é considerado crime punível com pena de detenção de 1 a 2 anos (art. 216-A do Código Penal).

Nem sempre é fácil identificar o assédio sexual. Mas a principal característica é a insistência na abordagem ou contato físico quando a vítima recusa tal procedimento formalmente. Como decorre da relação de trabalho, geralmente é mais facilmente identificável pelas consequências da negativa (ameaças, chantagens e insinuações sobre a competência ou caráter da vítima).

Infelizmente, a sociedade em que vivemos ainda é predominantemente machista, e frequentemente casos de assédio sexual são interpretados como se a culpa não fosse do(a) assediador(a), mas da(o) assediada(o). Às vezes até mesmo a própria vítima interpreta dessa forma, justificando a ocorrência em algum comportamento supostamente inadequado, provocador, ou insinuador.

Por isso, é importante termos uma postura de solidariedade às vítimas, ajudando-as a superar o sentimento de culpa e esclarecendo que a responsabilidade é de quem cometeu o assédio, independentemente de qualquer justificativa.

Outras violências presentes no Judiciário

O assédio moral contra o trabalhador negro pode ter ingredientes racistas. Porém, em uma realidade como a nossa, a dificuldade em trazer a lume o problema tem relação com a dupla negação da existência desses males, quais sejam, o assédio moral e o racismo propriamente dito. De forma objetiva, pode-se verificar a ausência de trabalhadores negros e negras em muitos núcleos de trabalho. Essa segregação é definida como racismo institucional. Os que ultrapassam essa barreira têm de lutar muito mais para galgar posições na instituição, seja pública, seja privada. A invisibilidade precisa ser questionada.

Os trabalhadores que possuem orientação sexual distinta do padrão heterossexual também sofrem de violência. São correntes as piadas e comentários preconceituosos, que os diminuem e ridicularizam, como se houvesse algo anormal e errado.

Essas distinções são usadas, muitas vezes, para pôr em questão a competência das pessoas, como se fossem menos capazes em decorrência de suas características. Pessoas nessa condição são correntemente retiradas das ocupações de atendimento ao público e "escondidas" em outras funções, além de terem permanentemente dificultado ou impossibilitado o acesso a funções de chefia e/ou com algum destaque na hierarquia.

Assédio Moral

CAPÍTULO III

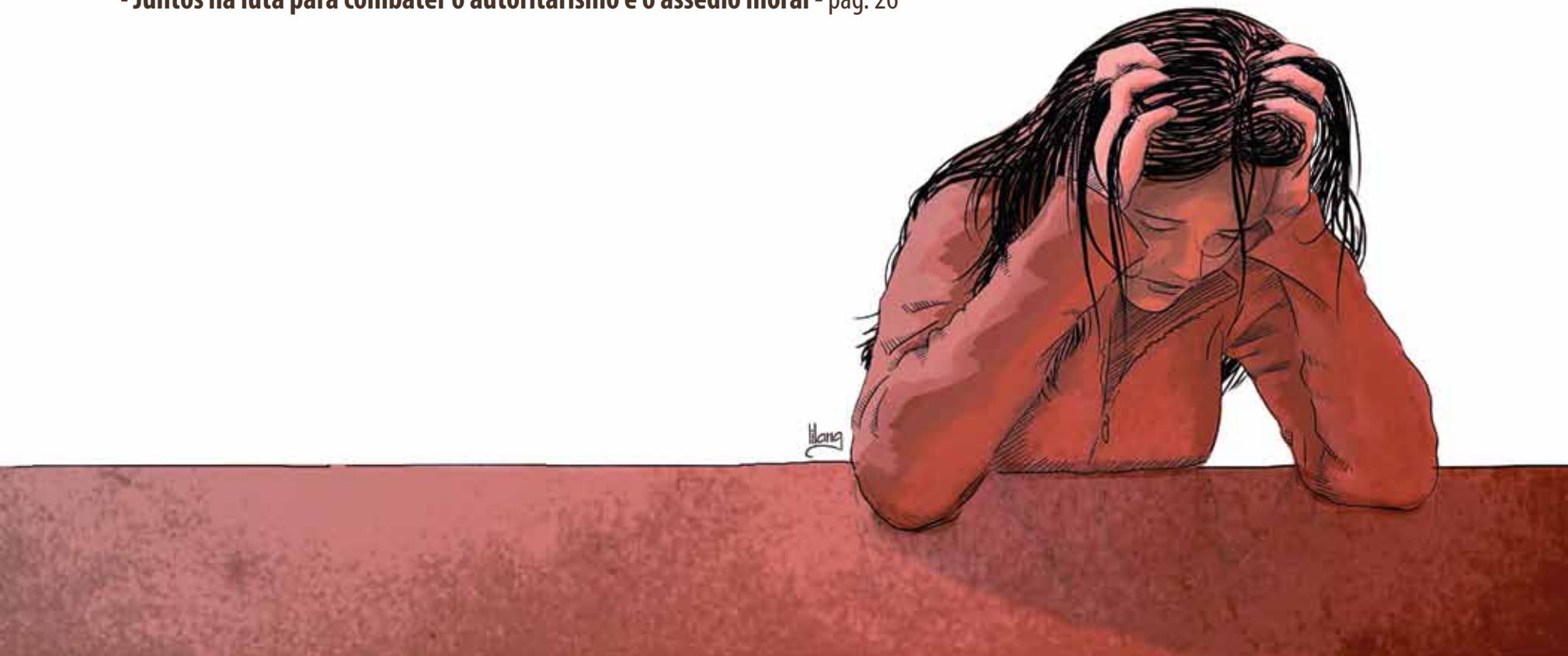
- Estou sendo assediado(a)? E agora? - pág. 19

. **Fortalecimento individual** - pág. 20

. **Denunciar e punir os assediadores** - pág. 22

. **Como colher as provas** - pág. 24

- Juntos na luta para combater o autoritarismo e o assédio moral - pág. 26



CAPÍTULO III

Isso exige que os problemas sejam enfrentados de forma sincera e organizada, por todos aqueles que estão submetidos a essa 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 dirigentes sindicais preparados para lidar com essas situações e para dar suporte às vítimas, com vistas à superação. Mas de qualquer forma, alguns pontos são importantes.

Estou sendo assediado(a)? E agora?

O combate ao assédio moral passa pelo enfrentamento dos casos individuais, e pela atuação coletiva, no propósito de mudar a forma de gestão e organização do trabalho, que potencializam a violência emocional contra os trabalhadores.

Como já dito, o assédio não tem base apenas em boa ou má-fé das partes, ou em características pessoais. Apenas ocorre e se repete se a estrutura e a forma de organização do trabalho permitirem que isso aconteça. Assim, a solução passa necessariamente pela busca de uma melhor gestão do trabalho, que deve ser feita coletivamente.

Fortalecimento individual

Podendo o assédio moral levar à desestabilização emocional do trabalhador, é importante a preocupação com o fortalecimento individual, na superação das consequências da prática.

As consequências do assédio podem ser devastadoras, chegando até ao suicídio. Por isso é importante que seja realizado um acompanhamento adequado, de acordo com a necessidade. O sofrimento em silêncio somente torna a angústia mais intensa e aumenta a possibilidade de adoecimento. A fala sobre o assédio sofrido pode ajudar a elaborá-lo e a reduzir a dor, além de auxiliar na busca de saídas para a situação vivida.

É recomendada a prática de atividades que deem prazer, como praticar esportes, ir ao cinema, jogar xadrez, quebra-cabeças, praticar yoga, aprender a tocar instrumentos musicais, pintura etc. É importante também a solidariedade de amigos, colegas de trabalho e familiares.

Mas é essencial ter em mente que esse fortalecimento é uma ação focada nos sintomas do assédio, não alterando a fonte dos problemas. Assim, é preciso que isso seja feito em conjunto com outras ações.

Por último, ainda no que se refere ao adoecimento individual, é importante que a vítima de assédio busque a notificação do fato como acidente em serviço, que licenças médicas eventualmente necessárias não sejam caracterizadas como motivadas por questão particular, não relacionada ao trabalho. Sobre este assunto, recomendamos a leitura de outra cartilha produzida pelo Sintrajud e disponível em nosso site: De que adoecem os (as) trabalhadores(as) do Judiciário?

Denunciar e punir os assediadores

Apesar de ser o assédio moral consequência da organização do trabalho e da gestão autoritária, e não simples consequência da "personalidade maléfica" de um ou outro chefe, a denúncia e punição dos assediadores são muito importantes. Não basta que a pessoa assediada saia do alcance do assediador. É necessário que ele seja impedido de agir assim novamente, para que o mesmo ciclo de humilhações não se perpetue contra novas vítimas. Ademais, a denúncia mostra à hierarquia dos tribunais que a categoria não está submissa a essas práticas, e que os praticantes de violência moral não sairão impunes.

Para isso, é importante compreender a legislação e as formas de provar o assédio moral. A denúncia é essencial para que sejam cobradas soluções da instituição, que é responsável por garantir condições de trabalho física e psiquicamente saudáveis e dignas.

No que se refere à legislação, diversos projetos de combate ao assédio moral no trabalho já foram aprovados ou estão tramitando.

Há ainda propostas de incluir no Código Penal punições efetivas aos assediadores. Nas localidades onde já existe legislação específica, como São Paulo, estão previstas multa, advertência, suspensão, e até demissão dos assediadores.

Já é possível também reivindicar tutela dos direitos do trabalhador do serviço público com base no dano moral trabalhista (garantindo a notificação da relação do dano com o trabalho e a intervenção sobre o

problema) e no direito ao trabalho saudável, garantidos na Constituição Federal. A lei 8.112/90 não aborda claramente a questão do assédio moral, mas a conduta do assediador pode ser enquadrada no Regime Jurídico Único (RJU), porque fere o dever da moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

Em relação aos deveres impostos aos trabalhadores do serviço público, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que serve (artigo 116, inciso II).

Além disso, o RJU (lei 8.112/90) proíbe ao trabalhador do serviço público promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V), e de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outros em prejuízo da dignidade da função pública, itens que são desrespeitados em casos de assédio.

Por fim, exceto em situações emergenciais e transitórias, a proibição de que ao trabalhador do serviço público sejam atribuídas funções estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII) também é violada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não estão entre suas atribuições.

Portanto, a prática do assédio moral contraria vários dispositivos legais referentes aos direitos e deveres dos trabalhadores do serviço público, além de atentar contra a dignidade humana.

A instituição também é responsável

Se o assediador for um trabalhador do serviço público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima (responsabilidade objetiva). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando a reparação dos prejuízos que sofrer.

Como colher as provas

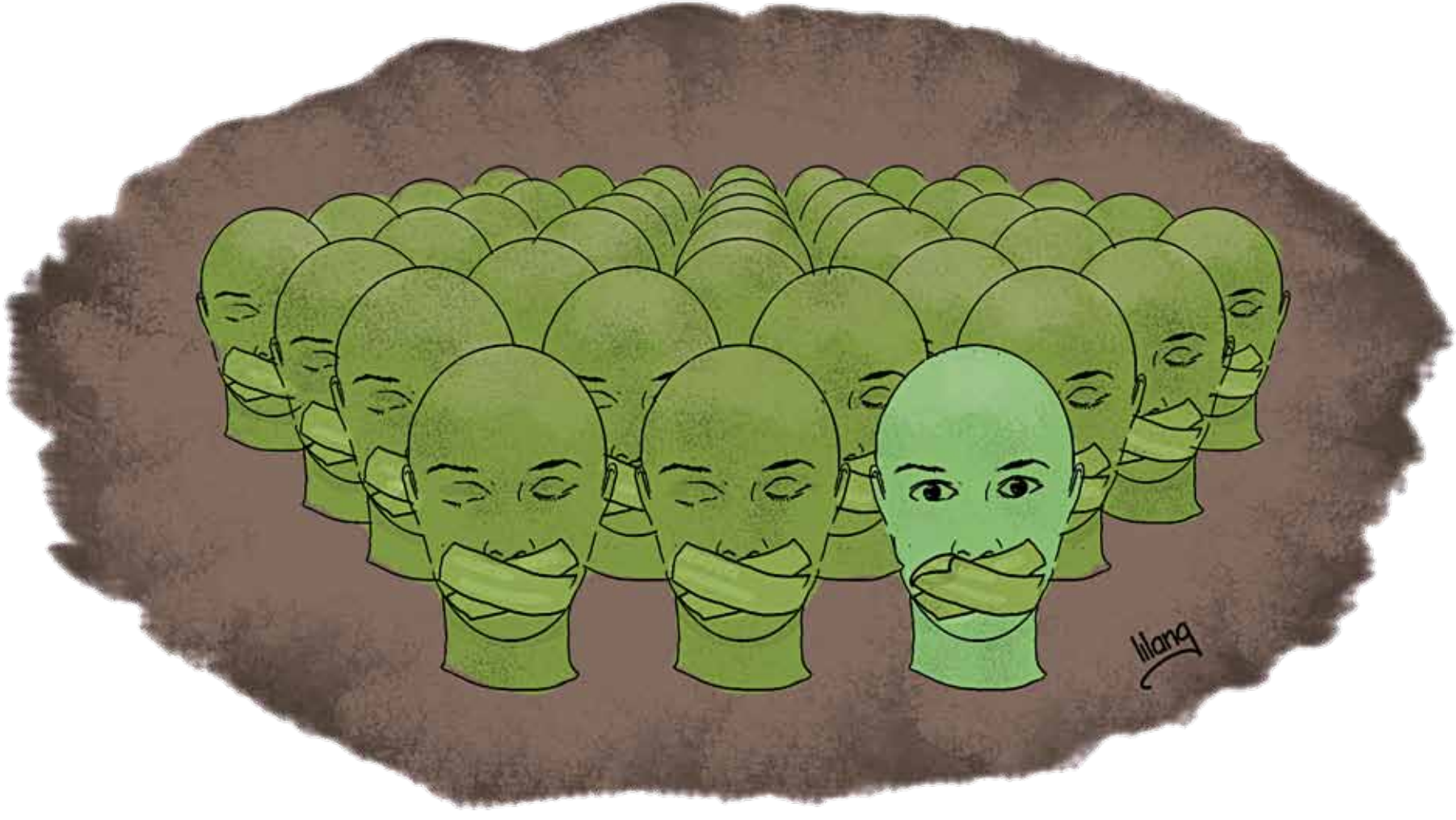
Ao contrário de outros problemas do local de trabalho, como o excesso de barulho e de calor, por exemplo, que podem ser objetivamente verificados e mensurados, o assédio moral é mais difícil de identificar, sendo um risco invisível no ambiente de trabalho. Por isso, a coleta de provas é tão importante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

O Sintrajud está distribuindo, também, o "diário de assédio moral". É importante que sejam relatados nesse diário todos os episódios de assédio sofridos, incluindo detalhes como dia, hora, local, pessoas presentes, contexto, conteúdo das falas e etc. O diário pode ser um instrumento importante para comprovar o assédio, inclusive para que sejam convencidas a testemunhar as pessoas presentes nos momentos dos acontecimentos.

Além disso, sugerimos que sejam guardados todos os e-mails, papéis, portarias e recados que contenham elementos de assédio moral, pois são provas potenciais. É importante, inclusive, que as comunicações com o(a) assediador(a) sejam feitas preferivelmente pela via escrita, que posteriormente podem ter valor de prova. Por fim, gravações, filmagens e fotos podem, também, ser utilizadas em processos como provas.

Em São Paulo, o Sintrajud acompanha os casos de assédio moral no Judiciário Federal. O departamento jurídico já obteve vitórias em diversas sindicâncias e também em ações judiciais.

Juntos na luta para combater o autoritarismo e o assédio moral



O assédio moral não é problema individual do(a) trabalhador(a). Ele afeta o trabalho de todos e todas e deve ser combatido de forma coletiva. Com apoio de colegas, da família e do sindicato.

A nossa categoria, infelizmente, vivencia ainda muitos casos de assédio moral, e muitos desses casos não são combatidos devido ao medo das vítimas de denunciar, e das pessoas próximas de testemunhar. O caso agrava-se quando a administração sabe do problema em curso em determinado local e não toma providências.

O assédio não pode ser entendido como "natural". Ele traz sérias consequências à vida dos trabalhadores e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

O trabalhador que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da "rede de silêncio" e conivência, mostrar sua indignação e ser solidário na busca de soluções para o problema.

Quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode ser vítima do assédio. Não podemos esquecer que o medo reforça o poder do agressor.

Autoritarismo e medo andam, naturalmente, juntos nos tribunais. O medo leva ao silêncio e à manutenção do ambiente de assédio e terror. No final da década de 1990, pesquisa feita no TRT no Rio de Janeiro tentou aferir a opinião dos trabalhadores do serviço público sobre o então juiz Mello Porto, ex-presidente do tribunal (morto em 2007), à época alvo de denúncias de corrupção. Resultado espantoso: mais de 50% dos entrevistados disseram não saber quem era Mello Porto, algo inconcebível para quem trabalhava no tribunal. Pesquisadores avaliaram que o medo de expressar opinião negativa do juiz, acusado de perseguir sindicalistas, levou à tamanha 'amnésia'. Para combater o assédio, é preciso superar o medo e coletivamente romper o silêncio.

Mas a atuação coletiva tem que ser mais ampla. Se a organização do trabalho é um dos principais elementos que tornam o trabalho no Judiciário um espaço propício para o assédio moral, é essencial construir uma luta coletiva pela alteração desse modo de organização, que é a raiz do problema. É essencial lutarmos contra o autoritarismo, contra o uso das funções comissionadas como instrumento de pressão, pela democratização das relações de trabalho, pela contratação de mais trabalhadores para atender a 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.

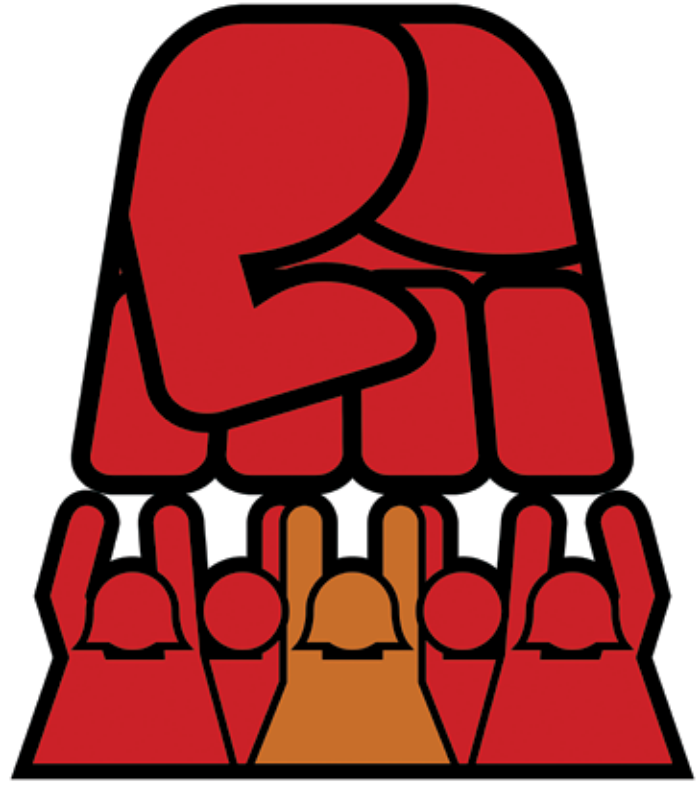
Enfim, a luta é muito grande e há muito a fazer, porém se a categoria estiver unida e lutar junto com o sindicato, é possível enfrentar de fato esse mal, que infelizmente vem crescendo no Judiciário.

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

FENAJUFE

Sede:
Rua Antonio de Godoy, 88 - 16º andar - São Paulo/SP - CEP 01034-000
Tel.: (11) 3222-5833 - Fax (11) 3337-0199
email: sintrajud@sintrajud.org.br

Subsede Baixada Santista:
Rua Dr. Adolfo Assis, 86 - Vila Belmiro - Santos/SP - CEP 11075-360
Tel/Fax: (13) 3238-3807
email: sintrajudsantos@uol.com.br



juntos somos fortes!