

---

○

# ASSÉDIO MORAL NÃO PODE SER SEGREDO DE JUSTIÇA

---





## **Diretoria Executiva** **(gestão 2005-2008)**

Adilson Rodrigues Santos

Ana Luiza de Figueiredo Gomes

Ana Maria Fevereiro

Antonio dos Anjos Melquíades "Melqui"

Claudio Antonio Klein

Démerson Dias

Eliseu da Silva Trindade

Elizaldo Veríssimo "Eli"

Jorge Costa

José Carlos Sanches

Luiz Carlos Ramos

Maria Cecília Pereira

Marinilda Dias da Silva

Ronald Fumagali



## É preciso romper o silêncio!

A luta contra o **assédio moral no trabalho** foi assumida pelo Sintrajud, assim como 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.

Desde 2002 diversas iniciativas políticas e jurídicas foram desenvolvidas pelas direções do sindicato. E Vitórias foram alcançadas.

Mas com o aumento da exploração dos trabalhadores e o aprofundamento do modelo neoliberal, cresce igualmente a violência moral contra os trabalhadores, inclusive no Judiciário.

Por isso, ano passado decidiu-

Toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta repetidamente contra o trabalhador (palavras, atos, gestos, comportamentos) e causa dano à sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica pode ser caracterizada como assédio moral no trabalho.

se investir em campanha massiva para combater tal prática.

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 fun-

cionamento 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. Essa estrutura tem que mudar para que trabalhadores e usuários sejam respeitados e tenham, de fato, acesso à Justiça.

Esta cartilha foi produzida com base nos resultados da **pesquisa** realizada pelo Sintrajud, à qual 30% dos entrevistados afirmaram sofrer ou já ter sofrido assédio moral no trabalho. E acreditamos que o quadro constatado nos fóruns paulistas seja similar ao de outros estados.

A psicóloga e especialista em saúde do trabalhador Ana Paula Lopes assessorou a produção do trabalho. Nos apoiamos ainda em tex-

tos de outros sindicatos e da federação (Fenajufe) e em estudos dos pesquisadores Margarida Barreto, Marie-France Hirigoyen e Herval Pina.

O objetivo é fortalecer o enfrentamento ao assédio moral no trabalho e construir condições para acabar com essa prática.

### ***Diretoria Executiva***

O trabalho foi realizado nos meses de agosto, setembro e outubro de 2007 pela Huno Consultoria e Treinamento, sob coordenação da psicóloga Genilda Sousa. A amostra final da pesquisa foi de 761 entrevistas e a margem de erro é de 3,4% para mais ou para menos, e nível de confiança de 95%.



# Identificando o assédio moral no trabalho

Apesar de ser mais discutido na atualidade, o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo e está intrinsecamente ligado à hierarquia de poder embutida na relação capital-trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno com o aprofundamento das **políticas neoliberais**. Outro fato novo é o reconhecimento do nexos entre as relações de trabalho e os sintomas e marcas do assédio moral na saúde.

As relações de trabalho no mundo moderno são um terreno propício ao assédio moral. Mas 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.

Com as mudanças políticas do fim da década de 1990, as principais potências econômicas capitalistas do mundo, EUA à frente, adotaram concepções econômicas que remontam ao velho liberalismo. Tal modelo foi 'exportado' para países em desenvolvimento, 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 destas políticas.



# O assédio moral no serviço público



No setor público o assédio costuma aparecer de forma mais visível e marcante pelo fato dos assediadores não terem poder para demitir as vítimas. Além de haver 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. Este tipo de chefe costuma escurar-se nas suas relações pessoais para esconder suas limitações. Torna-se frequentemente autoritário e arbitrário.

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.

Essa prática é exacerbada pela política de privatização dos serviços públicos, desmonte do Estado e desmoralização do funcionalismo público promovida desde o governo Fernando Collor de Mello, passando por FHC e continuada com Lula. Os servidores públicos já foram chamados de “marajás”, “vagabundos” e “privilegiados” em cadeia nacional de televisão pelos três governantes, respectivamente. Não é de estranhar que as administrações se sintam à vontade para praticar o assédio moral no trabalho num clima desses.

# Judiciário: autoritarismo e abuso de poder

O Judiciário é ambiente dos mais propiciadores a práticas de assédio moral no trabalho, face a sua característica estrutura hierárquica.

Com a implantação dos programas de **"Qualidade Total"**, "Modernização Gerencial" e similares, 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) e perda do cargo.

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 servido-

A nomenclatura, como tantas destes tempos, é mal empregada. As metas e programas de 'qualidade total' são centrados em dois objetivos: 'ganhar' o trabalhador para defesa acrítica da empresa e aumentar a produtividade. A qualidade é secundária, dispensável. É notório o caso de uma fabricante de lâmpadas que ganhou a certificação de qualidade da série ISO 9000, apesar da queda vertiginosa da vida útil de seus produtos. Também é simbólico o caso da TAM, primeira empresa aérea brasileira a intensificar as terceirizações e a ganhar tais certificados. Hoje, é a companhia líder no Brasil em casos de grandes acidentes. Os donos da TAM também se orgulhavam dos baixos índices de sindicalização de seus coagidos empregados.



res são obrigados a ficar de pé quando entra um juiz no setor.

À revelia da lei, magistrados e chefes acusam servidores 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<sup>1</sup>.

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, 2005, P.217).



1. Essas manifestações de assédio moral no trabalho foram as mais apontadas na pesquisa realizada pelo Sintrajud, que traz outros dados: 85% dos entrevistados atestam que existe assédio moral no Judiciário e mais de 20% das vítimas já foi desmoralizada publicamente junto aos colegas, sofreu ameaças pessoais ou profissionais.



# Conseqüências do assédio moral no trabalho

As conseqüências 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).

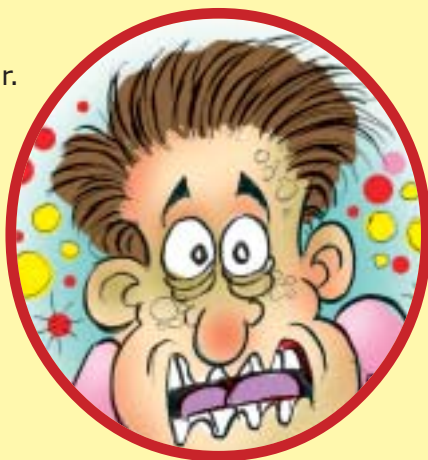
Para a psicóloga Ana Paula Lopes, a dificuldade de estabelecer umnexo causal pode ser explicada por um processo de banalização das humilhações e constrangimentos no local de trabalho. Mas o trabalhador acaba desenvolvendo doenças já existentes ou adquirindo outras.





## Principais sintomas

- Angústia, crises de choro, mal-estar.
- 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.





## A violência oculta(da) e institucional

A pesquisa sobre o assédio moral realizada pelo Sintrajud revelou que 98% dos servidores sabem o que significa esse tipo de violência e, do total de entrevistados, 76% já presenciaram algum tipo de assédio. Os números mostram que os servidores convivem com a prática no dia-a-dia.

Para 65% dos entrevistados o chefe é quem mais pratica assédio moral no local de trabalho.

A violência moral não pode ser compreendida sem entender a sociedade que a produz e reproduz para todos os espaços. "Faz-se imperioso eliminar a falsa consciência de

que no Judiciário e no restante do serviço público, existem classes de servidores. Que a umas são concedidos privilégios, tornados direitos naturais e, a outras, o dever do trabalho e da obediência" (RIBEIRO, 2005, P.217).

No Judiciário Federal em São Paulo, o adoecimento dos trabalhadores cresceu 350%, em relação a males pré-existentes, após a entrada em exercício. A maioria dos casos (81%) não teve o nexo profissional estabelecido. (Pesquisa de Assédio Moral Sintrajud/SP - 2008)

## Estou sendo assediado(a)? E agora?

O assédio moral pode ocorrer de diversas maneiras, de acordo com especialistas, e envolve os fenômenos chamados 'vertical' e 'horizontal'.

O portal *assediomoral.org* chama de assédio vertical o que é praticado por superior hierárquico (nas formas relatadas acima).



### Existe assédio entre colegas?

Sim. O processo se reflete nas relações de trabalho e propicia o assédio moral horizontal (praticado entre os próprios colegas). Essa forma de assédio é consequência da competição sistemática entre os trabalhadores. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios acabam reproduzindo os discursos das chefias e passam a discriminar os 'doentes', humilhando-os.

O assédio moral no trabalho também pode ser motivado pela discriminação de gênero, religião, etnia, idade, limitações físicas e de saúde, orientação sexual e trajetória de vida.

65% dos casos de assédio são praticados pelas chefias no Judiciário Federal em São Paulo;  
42% por um todos os colegas  
(Pesquisa de Assédio Moral Sintrajud/SP - 2008)

## Assédio moral no trabalho é crime!

Diversos projetos de combate ao assédio moral no trabalho já foram aprovados e outros estão tramitando.

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

Já é possível também reivindicar tutela dos direitos do servidor 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.

# Denunciar e punir os assediadores

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, porque fere o dever da moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, 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 proíbe ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outros em prejuízo da dignidade da função pública, itens que são desrespeitados em caso de assédio.

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergências e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.



Portanto, a prática do assédio moral contraria vários deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições.

## A instituição também é responsável

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

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 servidor. Ele afeta o trabalho de todos e deve ser combatido de forma coletiva. Com apoio dos colegas, da família e do sindicato.

A pesquisa em São Paulo constatou que os entrevistados que afirmaram sofrer assédio moral costumam discutir o problema principalmente com amigos (74%); com a família (75%); uma pessoa ou colega do departamento (53%); com psicólogos (30%)<sup>2</sup>. Esse resultado demonstra que a discussão do problema se dá, prioritariamente, **fora do local de trabalho**, o que dificulta a solução.

O caso se agrava quando a chefia sabe do problema que está ocorrendo no departamento e não toma providência. Para os entrevistados cuja chefia sabe que ele

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 servidores 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 Melo Porto, algo inconcebível para quem trabalhava no tribunal. Pesquisadores avaliaram que o medo de expressar opinião negativa do juiz, acusado de perseguir sindicalistas, levou a tamanha 'amnésia'. Para combater o assédio, é preciso superar o medo e coletivamente romper o silêncio.

sofre assédio moral por parte de um colega, 62% afirmaram que o chefe

não tentou resolver a situação; 25% dizem que ele tentou resolver e 14% não souberam responder a questão<sup>3</sup>.

O assédio não pode ser entendido como "natural". Ele traz sérias conseqüências à vida do servidor e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

Nesse contexto é necessário democratizar as relações: combater o autoritarismo, prática recorrente no Judiciário, e buscar a solidariedade no local de trabalho.

O servidor 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 esquecer que o medo reforça o poder do agressor.

No combate ao assédio, estamos realizando ampla campanha para conscientizar o servidor da necessidade de acabar com esse mal, que cresce no Judiciário.

A vitória contra o assédio moral só será possível com a atuação conjunta entre sindicato e servidores. Por isso, se você está sendo assediado, procure o sindicato. Ele é um importante instrumento na luta contra os casos de violência nos locais de trabalho.

2. e 3. Fonte: Pesquisa de Assédio Moral Sintrajud/SP - 2008



# As principais formas de assédio\*



- 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 ter sido avisado.
- Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas nervoso.
- Divulgar boatos sobre a moral da vítima.
- Impor constrangimento público.
- Impedir a vítima de fazer questionamentos. Mandar calar-se, reafirmando 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 realizado 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 conseqüência de atestado médico ou reclamou direitos.

\* Fonte: [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

# Combater também o assédio sexual

Não é só com o assédio moral que os servidores e servidoras 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, impedir o silêncio).

É necessário combater também o assédio sexual – que geralmente se dá contra mulheres, mas pode acontecer 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,



**Recentemente um juiz trabalhista foi condenado por ter assediado sexualmente várias servidoras. Três delas decidiram levar a questão aos tribunais e, depois de um longo processo, o assediador foi devidamente punido.**

chantagens e insinuações sobre a competência ou caráter da vítima).

Por isso, o assédio sexual também tem relação com o assédio moral. E vem sendo combatido pelo Sintrajud e outros sindicatos e ativistas do Judiciário Federal. Some-se a esta luta.

\*. Fonte: Pesquisa de Assédio Moral Sintrajud/SP - 2008

**No Judiciário Federal em São Paulo 16% dos entrevistados conhecem alguém que já sofreu assédio sexual.\***

## **Expediente**

Março de 2008

**Produção:** Editora Vanguarda

**Editora:** Luciana Araujo

**Jornalistas:** Adriana Delorenzo, Hécio Duarte Filho e Jocilene Chagas

**Ilustrações:** Renato Martins

**Diagramação:** Wal Pinto

**Tiragem:** 15.000

**Impresão:** Forma Certa

## **Telefones Úteis**

### **Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST/SP**

Rua Conselheiro Crispiniano, 20 - 8º andar

CEP: 01037-000 - Centro - São Paulo/SP

Fone: (11) 3259 9075

### **Delegacia Regional do Trabalho – DRT/SP**

Rua Martins Fontes, 109

CEP: 01050-000 – Centro – São Paulo/SP

Fone: (11) 3150 8115



**Sede:** Rua Antonio de Godoy, 88/16º - São Paulo/SP - CEP 01034-000

- tel. (11) 3222 5833 - fax 3225 0608

- e-mail: [sintrajud@sintrajud.org.br](mailto:sintrajud@sintrajud.org.br)

**Subsede Baixada Santista:** R. Proost de Souza, 35 - Santos/SP - CEP 11040-090

- tel. (13) 3238 3807

- e-mail: [sintrajudsantos@uol.com.br](mailto:sintrajudsantos@uol.com.br)

**Subsede Barra Funda:** R. Marquês de São Vicente, 235 - 19º and. - Bl. B - B. Funda/SP

- CEP 01139-001 - tel. (11) 3392 3728 / 3525 9672

- e-mail: [subbarrafunda@sintrajud.org.br](mailto:subbarrafunda@sintrajud.org.br)