

ASSÉDIO MORAL

JUNTOS PODEMOS ACABAR COM ELE.

Índice

Assédio Moral - É crime, Não aceite, Denuncie	02
O que é Violência Moral no trabalho?	04
Violência Moral no Judiciário	06
Estou sofrendo Assédio Moral?	08
Assediador ou Assediado?	10
Assédio Moral - O inimigo número um da saúde do servidor	12
Você está sendo assediado? Denuncie	15
Das provas	16
Medidas e Ações	17
Ações e Propostas	19
Você não está sozinho	21
Expediente	22
Referências bibliográficas	23



É CRIME. NÃO ACEITE. DENUNCIE

“O que mais me impressiona nos fracos, é que eles precisam humilhar os outros, para se sentirem fortes... Ghandi

O Sindijus-PR traz a você, nesta cartilha, importantes informações sobre um dos mais graves problemas que afetam os trabalhadores do Judiciário, a Violência Moral. Busca encorajar o servidor a reconhecer, se prevenir e denunciar o assediador, que, em geral, se acha em posto superior, e aproveita desse poder, expondo e humilhando os subordinados. O objetivo é acabar com o silêncio, a negação e a impunidade que envolvem o assédio no Judiciário, através do confronto claro com a realidade.

Leia esta publicação, e veja se você está sofrendo algum tipo de assédio. Em caso afirmativo, procure o sindicato. Seu caso será analisado, vamos indicar formas para interromper os ataques e os caminhos jurídicos a seguir.





O QUE É VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO?

É todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente do trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade emocional e física do assediado. Essa prática, que vem crescendo em todos os ambientes de trabalho no mundo, é resultado, na maioria das vezes, da chamada violência das organizações. Pequenas agressões repetidas tornam-se destrutivas, causando vergonha e constrangimento. Colegas deixam de se envolver, por medo ou dúvida, aumentando o isolamento. O sentimento de culpa e impotência também contribui para o silêncio. São comuns os pedidos de transferência e até demissão, para fugir do sofrimento.

“Os atos agressivos e hostis, contínuos e repetitivos, que caracterizam o Assédio Moral são uma forma de violência psicológica e causam uma vivência de humilhação e constrangimento que afeta a dignidade humana.”





VIOLÊNCIA MORAL NO JUDICIÁRIO

Várias formas de violência ocorrem no Judiciário. Isso se dá, em grande parte, porque faltam limites objetivos (não existem sanções aos infratores), regras claras e orientações éticas aos ocupantes de cargos de chefia (política de Recursos Humanos voltada à prevenção, formação para o comprometimento com o bom serviço público). Essa violência se manifesta por várias condutas, ou de apenas uma, mas que, de maneira repetida, altera negativa e profundamente o estado de espírito do servidor.

Embora mais frequentemente o assediado seja o funcionário em relação de subordinação com o superior hierárquico, o desequilíbrio de forças pode ser formal, quando relacionado à posição hierárquica na organização, ou informal, quando fatores como conhecimento, experiência, rede de amizade, alianças no ambiente de trabalho ou dependência emocional, entram em jogo.

- **ASSÉDIO INTERPESSOAL** tem um alvo específico, envolve personalidade, armadilhas, e tem foco na destruição do outro.
- **ASSÉDIO ORGANIZACIONAL** tem por foco a produtividade e o controle do coletivo. Se expressa de variadas formas: pressão para cum-

primário de metas e determinações; distribuição indiscriminada de gratificações e chefias de serviço, que se tornam um instrumento de manipulação de poder; concessão de cargos com base em favoritismo e parentesco, viabilizando o controle do poder na forma de castas; maus-tratos nas relações de atendimento ao público, recíprocas, porque não há treinamento para esse serviço, nem se investe em projetos de melhoria das relações humanas; ocorre por estratégias de gestão, tem alvo determinável (o agredido se encontra, invariavelmente, na base da estrutura), em geral é coletivo, praticado por parte da empresa, do chefe, do grupo. Às vezes o assédio da organização é encarado como responsabilidade do cargo e a falta de estrutura e servidores é um estímulo à sua ocorrência. Há trabalhadores que abrem mão da vida pessoal, social e familiar, em favor do trabalho, doando suas noites e fins de semana.

- O assédio moral, tanto o interpessoal, quanto o organizacional pode se manifestar a partir da posição hierárquica daquele que agride e de quem é agredido.

De **MANEIRA DESCENDENTE** (de cima para baixo) - o ato hostil parte de um Chefe, Supervisor, Diretor, Coordenador, Secretário, Escrivão, Juiz, Promotor - 75% dos casos;

De **MANEIRA ASCENDENTE** (de baixo para cima) - o assédio desencadeado por servidores de um Departamento, Vara, Juizado, contra a Chefia, Juiz, Diretor ou Secretário - casos raros relatados;

De **MANEIRA HORIZONTAL** (entre colegas de mesma posição hierárquica) – ex: em relação ao servidor que tenha um menor grau de escolaridade ou considerem em “situação privilegiada”, que apoiem a prática, a incentivem ou até mesmo a exercitem diretamente;

De **MANEIRA MISTA** (pessoas de várias hierarquias) agem contra um mesmo alvo – ex: em relação ao servidor portador de doença infecto contagiosa ou que tenha revelado sua homossexualidade.

“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento”.

Eleanor Roosevelt





ESTOU SOFREDO ASSÉDIO MORAL?

“Eu estou sofrendo constantes e repetitivas hostilidades, por parte de quem tem o poder de me atingir, afetando a minha autoestima, e estou me sentindo doente!”. “Me exigem missões impossíveis, sou ignorado, meu trabalho é inexpressivo, estou desanimado”.

Tudo que foge às regras sociais ou de trabalho, por parte de quem está no poder, e que torna insustentável a permanência do servidor, pode vir a configurar

assédio moral.

Em geral, o assediador é agressivo, mas pode ser sutil, usando desprezo e ironia. Age demonstrando que pode causar prejuízos, com anotação no boletim de frequência e ficha funcional, nas avaliações semestrais negativas, sindicâncias ou processos administrativos, mantendo-a em constante tensão. Impõe ao coletivo a sua “autoridade com abuso de poder”, a fim de aumentar a produtividade. Faz comentários desmerecedores sobre fraquezas do assediado, vida social e familiar, aos colegas e chefes superiores.

As características principais de um assediador

Sentimentos de ódio no assediador, são agravados pela perversidade do poder que manipula, e pelo prazer que essa manipulação lhe causa, o que não ocorre em pessoas comuns. Psicologicamente, o assediador é vaidoso e autocentrado e sua personalidade é familiarizada com alguns dos seguintes aspectos:

- Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. Pensa que por ser superior hierarquicamente, tudo lhe é devido, e teme perder o cargo de chefia ou sua gratificação; acredita ser “singular” e tem excessiva necessidade de ser admirado;
- Faz uso de influências na cúpula diretiva do Judiciário de conhecidos ou parentes;
- Não possui empatia, sendo incapaz de entender o outro, ou se colocar em seu lugar, não reconhecendo e não aceitando capacidades e deficiências;
- Por vezes inveja, tem atitudes e comportamentos arrogantes e explora nas relações interpessoais;
- Discrimina e julga pessoas por sua idade, sexo, raça ou posição social.

“Em todo assédio moral, há manipulação para se adquirir poder”



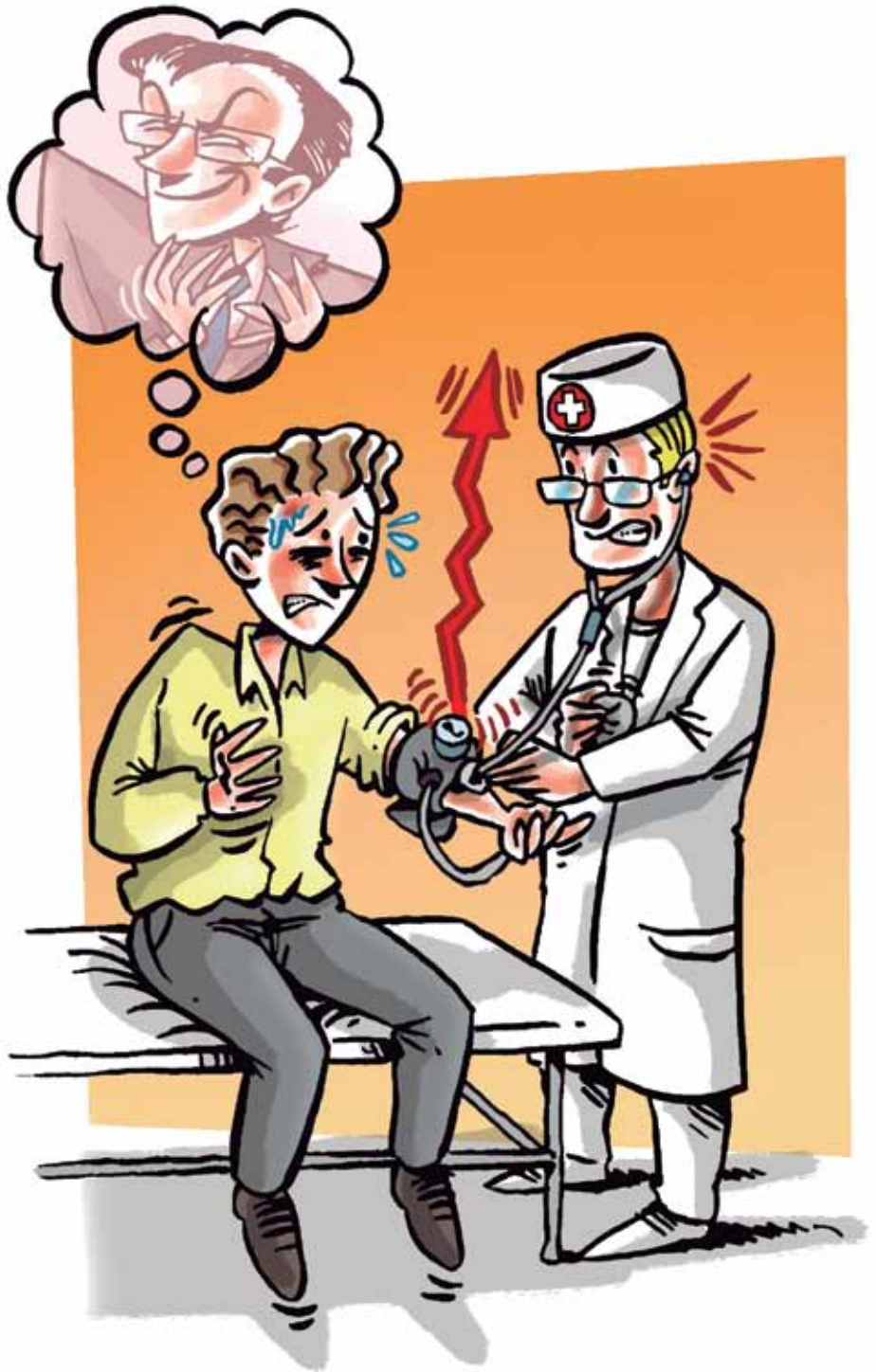


ASSEDIADOR OU ASSEDIADO?

1. **Processos disciplinares sumários e arbitrários.** O Sindijus-PR vem buscando a alteração do Estatuto dos Servidores do Judiciário, que, nesse assunto, trata discriminadamente os servidores do 1º grau.
2. **Preconceito ou discriminação** contra servidores sob variadas formas: sexo, etnia, doentes, acidentados, gestantes, homossexuais, deficientes físicos, problemas familiares, idosos, estudantes (estagiários), terceirizados e recusa de atestados, laudos Médicos ou Comunicação de Acidente;

3. **Desmoralização e menosprezo**; criticar com persistência e subestimar os esforços realizados pelo trabalhador; desviar ou retirar funções, sem motivo;
4. **Agir pela desestabilização emocional e profissional**, retirando a motivação e autoconfiança do servidor; disseminar calúnias e inverdades; ridicularizar e chamar a atenção diante de todos em audiências, balcão de atendimento e corredores, causando constrangimento e humilhações;
5. **Intolerância com os chefiados** com insultos e grosserias pessoalmente, por telefone, e-mails ou bilhetes;
6. **Humilhar o servidor na presença dos colegas**, com reprimendas e gritos. Nesse caso, o assédio se estende aos demais, que obrigados a assistir à humilhação, passam a temer serem “o próximo”, e aceitar outras formas de pressão. Os colegas passam a isolar e segregar o assediado;
7. **Imposição de regras absurdas e patrulhamento**, como: proibir conversar com o colega ao lado, fazer anotações a lápis ou caneta, de colocar a bolsa sobre a mesa, atender telefone e até idas ao banheiro e tempo de atendimento ao público. Ameaça a trabalhadores sindicalizados ou impedimento de sua participação sindical;
8. **Assédio sexual**. Nesses casos, quando o assediador não obtém sucesso, acaba se transformando em assédio moral;
9. **Estímulo à competitividade e ao individualismo** entre os trabalhadores;
10. **Dificultar ou negar o acesso a materiais e informações** básicas ao cumprimento do trabalho, sem motivo;
11. **Desrespeito ao horário de descanso intrajornada**; Negativa ao direito de tirar férias, licenças ou outros direitos dados a todos; omissão sobre direitos e riscos da atividade;
12. **Punição e perseguição** aos trabalhadores que o denunciem





ASSÉDIO MORAL

O inimigo número 1 da saúde do servidor

Hoje se pode dimensionar através de estatísticas, os prejuízos que o assédio moral traz à saúde dos trabalhadores e à qualidade do serviço público. Pesquisas junto aos Departamentos de Recursos Humanos, Gestão Pessoal, Administrativo e Centro Médico demonstram claramente que Servidores estão adoecendo, com consequências sérias à sua saúde física e psicológica. Dentre os efeitos estão:

- Alteração constante de humor/ Ansiedade /Depressão
- Alteração da capacidade de concentração e memória
- Crises de choro/Desânimo/Melancolia
- Dificuldade nos relacionamentos
- Disfunção do estado de alerta/ Pensamentos repetitivos
- Diminuição da libido ou perda da vontade sexual
- Falta de apetite/ Gastrite
- Falta de ar/ Palpitação
- Ideia de Suicídio
- Intolerância com tudo/ Isolamento
- Insônia ou sonolência excessiva
- Revolta e fracasso/Sede de vingança
- Sentimentos de culpa/ Sensação negativa do futuro
- Sentimento de Vazio/ Uso abusivo de substâncias de álcool e drogas legais e ilegais.



- Transtornos do pânico
- Agravamento de doenças pré-existentes
- Alteração da pressão arterial
- Aumento ou diminuição do peso corporal/ Diabete
- Dores generalizadas
- Enxaqueca
- Tremores/Tonturas.

“Buscar o fortalecimento das relações humanas, contrariando a lógica do individualismo, resgatar a solidariedade dentro da equipe, reconhecer e debater francamente as ações hostis, são formas de neutralizar o assédio no local de trabalho.”





VOCÊ ESTÁ SENDO ASSEDIADO? DENUNCIE!

O Assédio Moral pode ser resolvido por via administrativa ou judicial, mas um julgamento só se estabelece a partir de provas concretas. Por isso é preciso que se conheça bem seus direitos. Denúncia e o confronto são necessários para acabar com as agressões, ter a paz de espírito e autoestima resgatada.

“Fique atento aos casos de assédio moral. Em todo assédio moral existe a discriminação e a não-aceitação da diferença”





Faça a coisa certa. Garanta provas do assédio que está sofrendo.

Acumular as provas, estar atento e denunciar as retaliações posteriores à denúncia. A vítima deve buscar aconselhamento, pois assim, conseguirá se fortalecer e começará a repelir as agressões, bem como descobrirá que provas são úteis: comprovantes de trocas de correspondências, e-mails, bilhetes, portarias, ordens escritas, despachos, testemunhas. A manutenção de um diário com datas e horários das frases e filmagens, permite uma posterior narrativa dos fatos na ordem cronológica, demonstrando a evolução do assédio. É importante o registro de eventuais testemunhas e, até mesmo, gravações de diálogos entre vítima e agressor, para que não restem dúvidas. Após a coleta de provas, o caso deve ser analisado com a vítima, para se verificar que medidas serão tomadas.

“A prevenção não elimina a vontade das pessoas perversas de fazerem o mal, mas pode limitá-las”

MEDIDAS E AÇÕES LEGAIS EXISTENTES

As leis existentes não agem sobre a causa dos problemas, mas sobre seus efeitos. Indenização por danos morais, motivada pelo prejuízo comprovadamente sofrido, advertência, censura, suspensão, demissão ou destituição de cargo do assediador pelo descumprimento de regras administrativas ou constitucionais, são punições possíveis.

As condutas que caracterizam o assédio moral podem ser tipificadas como atos de improbidade administrativa, atos contrários a diversos princípios jurídicos, como infrações administrativas e, eventualmente como crime previsto no Código Penal.

Da PEC 190 - O Estatuto Nacional dos Servidores do Poder Judiciário, objeto da proposta de Emenda à Constituição nº 190-A, de 2007, poderá trazer para o Poder Judiciário a regulamentação sobre o Assédio Moral, e isso depende da mobilização das categorias judiciárias.

A FENAJUD - Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados - protocolou junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), uma Petição sobre os diversos casos de Assédio Moral no Judiciário.

No Paraná - Ainda não foi sancionada, no Paraná, uma Lei que trate especificamente a questão do Assédio Moral dentro do serviço público, apesar do projeto de Lei n. 17/2003, de autoria do Deputado Estadual Tadeu Veneri, ter sido apresentado várias vezes, sempre vetado.





AÇÕES E PROPOSTAS:

- Denunciar a existência do Assédio Moral para o Sindicato, em reclamação sigilosa;
- Buscar atendimento especializado com Assistente Social, Psicólogo e Médicos;
- Registrar boletim de ocorrência, por ofensa à honra e prática de outros delitos;
- Solicitar a instalação de processos disciplinares para apuração e punição dos responsáveis;
- Exigir manifestação da administração e medidas de repressão à prática;
- Propor medida judicial cautelar;
- Ajuizar Ação Civil Pública, ações coletivas ou individuais inibitórias;
- Denunciar: ao Ministério Público, OAB, Corregedorias, CNJ, e Comissão dos Direitos Humanos;
- Elaboração de Projeto de Lei por iniciativa popular, em nível municipal, estadual e federal para tipificar o Assédio Moral;

***“Como a violência reaparece a cada época sob novas formas,
é necessário retomar permanentemente a luta contra ela”***

Stephen Zweig



ASSÉDIO MORAL:

CHEGA!!!



VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO!

O Assédio Moral tem que ser combatido de forma coletiva e solidária, o Sindijus/PR é a sua maior arma nessa luta. A intermediação dos casos, frente ao Tribunal de Justiça, pode levar ao fim do silêncio, da negação dos fatos e da responsabilização.

As administrações, ao exigirem o aumento da produtividade de seus trabalhadores, por pressão de chefias mal preparadas, acabam criando uma contradição: servidores doentes, desmotivados, desentendimentos, má qualidade do serviço e do atendimento, são consequências que se agravam dia a dia com as novas demandas.

A mudança de atitude no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais depende de diálogo que, pretendemos, se abra a partir do lançamento desta campanha, de forma clara e corajosa, para acabarmos com o Assédio Moral no Judiciário.

***“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação.
Mas se você não fizer nada, não existirão resultados”
Mahatma Ghandi***



EXPEDIENTE

INICIATIVA E PRODUÇÃO: SINDIJUS-PR

Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná - Gestão 2012 – 2014 - sede: Rua David Geronasso, 227 – Bairro Boa Vista – CEP: 82540-150 – CURITIBA/PR.

COLABORADORES – PESQUISA

REDAÇÃO E DISCUSSÃO: Rosângela Ziliotto;

Rosanna Ventura; Marcelo Oliveira

ILUSTRAÇÃO: Simon Taylor / CRIAÇÃO E PRODUÇÃO: Interlig Propaganda

INFORMAÇÕES

SINDIJUS-PR - Fone: (41) 3075.5555 Fax: (41) 3075.6702
www.sindijuspr.org.br – assediomoral@sindijuspr.org.br

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, MARGARIDA MARIA SILVEIRA, Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações – SP. EDUC 2003.
- FONSECA, RICARDO TADEU MARQUES, Da Saúde Mental para e pelo trabalho, in Revista Ltr n.67-06-670, junho de 2003.
- GOSDAL, THEREZA CRISTINA - SOBOLL, LIS ANDREA PEREIRA, Organizadoras - Assédio Moral, Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar - Editora LTR São Paulo – 2009
- ARAÚJO, ADRIANE REIS, O Assédio Moral Organizacional, Editora LTR São Paulo – 2012.
- VENERI, TADEU, Dep. Estadual/Pr - Cartilha “Assédio Moral”- 2006-2008.
- SINDJUS/RS – Cartilha “Assédio Moral – Tirania e humilhação no trabalho – Não seja vítima”- 2011.
- SINTEL/DF – Cartilha “Assédio Moral é Crime” – 2007.
- SERJUSMIG/SINJUS-MG – Cartilha “Combate ao Assédio Moral na Administração Pública” – 2008.

