ASSÉDIO MORAL:

É PRECISO DAR UM BASTA!



PORTO ALEGRE - RS

2015

Sintrajufe/RS 18 anos – 1998-2016

Coordenador da Secretaria de Saúde e Relações de Trabalho
Fagner Azeredo

Elaboração
Fernando Feijó
Larissa Murussi
Eduarda Cirolini Buriol
Gabriel Lemos Weber
Nathalie Chuy
Fernanda Oliveira Pontes
Fagner Azeredo

Revisão
Rosane Vargas
Ruy Almeida

Ilustrações
Vitor Teixeira

Fontes
Cartilha de Assédio Moral do Sintrajud/SP
Cartilha de Assédio Moral de Wagner Advogados Associados

Impressão
Algo Mais Gráfica e Editora

Projeto gráfico
Ellera Comunicação Gráfica

Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS – Sintrajufe/RS
Rua Marcílio Dias, 660 – Menino Deus – Porto Alegre – RS
Cep 90130-000 – Fone/Fax: 51 3235-1977
e-mail: ouvidoria@sintrajufe.org.br
www.sintrajufe.org.br
www.facebook.com/sintrajufers

SUMÁRIO

1. Assédio moral: é preciso dar um basta! **5**

2. Assédio moral como instrumento de gestão..... **6**

3. Assédio moral no contexto da reestruturação produtiva..... **7**

4. Assédio moral no serviço público e no Poder Judiciário..... **8**

5. O assédio moral no cotidiano..... **10**

6. Como se manifesta o assédio moral nos locais de trabalho?..... **12**

7. Como reconhecer as consequências do assédio moral..... **13**

8. Combater todas as formas de violência:

OPRESSÃO DE GÊNERO, RAÇA OU ORIENTAÇÃO SEXUAL..... **14**

8.1 Assédio sexual é crime! É DEVER DE TODOS COMBATER! 14

8.2 Discriminação racial e homofobia: no Judiciário também tem.....15

9. Enfrentando o assédio moral..... **16**

9.1 Fortalecimento individual e coletivo.....16

9.2 Perspectiva legal e formas de combate.....17

9.3 O que pode ser considerado prova?.....18

10. Todos juntos na luta contra o assédio moral..... **19**

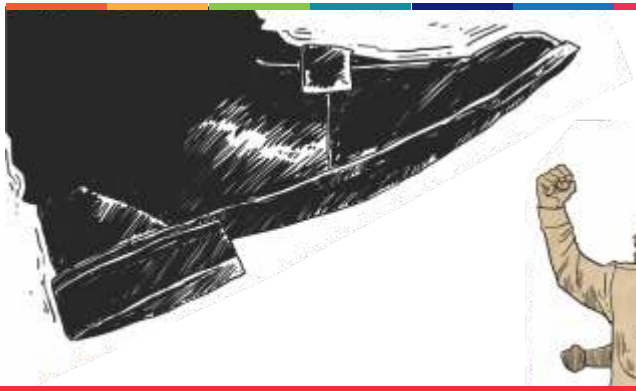


1998 | 2016

Sintrajufe RS

Sindicato dos Trabalhadores
do Judiciário Federal no RS

FILIADO À FENAJUFE





1. ASSÉDIO MORAL: É PRECISO DAR UM BASTA!

A luta contra o assédio moral é pauta prioritária do Sintrajufe/RS e de outros sindicatos filiados à Fenajufe que atuam no enfrentamento das situações de assédio e na sua prevenção, buscando estabelecer políticas de atenção à saúde dos trabalhadores no Judiciário Federal e no Ministério Público da União.

O trabalho cumpre papel fundamental no cotidiano humano e, em torno dele, se organizam-se relações sociais e se constrói a identidade individual e coletiva, impactando na vida de forma ampla. Isso só reforça a importância de que sindicatos e trabalhadores lutem para garantir que o trabalho traga melhores condições de vida, e não adoecimento e prejuízos na esfera privada, como família, estudos e lazer.

Com o aumento da intensificação do trabalho, aliado à implementação de novos modelos gerenciais – como as políticas de metas e a ampliação das terceirizações e das privatizações –, a prática de violência moral no trabalho tem sido recorrente no Judiciário Federal. O assédio, nesse contexto, manifesta-se tanto como forma de pressão e cobrança sobre o trabalhador quanto como meio de inibir a mobilização coletiva dos servidores.

O Sintrajufe/RS lança esta cartilha com o intuito de retomar uma campanha de caráter permanente contra o assédio moral, de forma a impulsionar a organização dos trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul por melhores condições de trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO

Desde que a humanidade passou a se organizar sob a relação empregado/empregador, estabelecendo relação de poder e hierarquia entre ambos, diversas formas de violência no trabalho estão presentes e ligadas a essa lógica. No entanto, a conceituação e o estudo do assédio moral são fatos relativamente recentes, objeto de interesse cada vez maior atualmente.

Apenas recentemente se reconheceu cientificamente o nexo entre as relações de trabalho e os sintomas e as marcas do assédio moral na saúde. Da mesma forma, o que se verifica atualmente é uma maior intensidade e banalização da prática, em estreita relação com as formas de organização do trabalho na sociedade.



A organização do trabalho no mundo contemporâneo oferece amplo espaço para a prática do assédio moral. Quando as relações entre chefias e subordinados não são reguladas por normas internas que impeçam a gestão autoritária e antiética, o poder pode facilmente ser usado de forma indevida ou abusiva.

Nesse contexto, o assédio moral vem sendo incorporado como estratégia de gestão para o controle (ora mais sutil, ora mais explícito) dos trabalhadores, visando ajustá-los aos novos padrões de produtividade e usando seus medos e inseguranças para neutralizar suas divergências e posicionamentos políticos sobre o processo de trabalho. Estabelece-se nesse processo a desumanização das relações, seja pela banalização do assédio, seja pela falta de solidariedade com o assediado, com a transformação do trabalhador em mero objeto de produção e consumo. Em regra, o sofrimento decorrente disso só é percebido pelos trabalhadores com o seu adoecimento (físico e/ou mental).

Entretanto, devemos resistir à concepção de que o assédio moral é consequência inevitável das mudanças do modelo de produção e gestão. O assédio moral cumpre um papel dentro do sistema político-econômico na sociedade atual, seja na intensificação da exploração do trabalho, seja na busca do aumento da produtividade. O assédio moral no trabalho pode e deve ser combatido. É preciso atuar coletivamente em várias frentes para lutar contra essa forma de violência.

3. ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

A partir da década de 1970, iniciou-se, em todo o mundo, a chamada ¨Reestruturação Produtiva", processo que ganhou força no Brasil a partir dos anos de 1990, com importantes alterações na organização do trabalho em resposta à crise enfrentada pelo capitalismo. O sistema produtivo passou a exigir um trabalhador com perfil polivalente, multifacetado, que somasse eficiência técnica, flexibilidade, espírito competitivo e agressividade, e que assumisse todas as tarefas que lhe fossem atribuídas. Passou-se a exigir do trabalhador que "vestisse a camisa" da empresa, ficando a seu cargo inclusive a resolução de problemas do cotidiano advindos de más condições laborais e afastando a responsabilidade do empregador. Isso tudo, é claro, sem que o resultado do aumento de produtividade tivesse reflexo em favor dos trabalhadores.

Nos cotidianos de trabalho, podemos observar algumas medidas advindas desse modelo, como:

- Fragmentação da atividade laboral em múltiplas tarefas;
- Intensificação do ritmo da produção;
- Política de metas;
- Menos contratações;
- Terceirização dos trabalhadores;
- Teletrabalho.



Esse modelo também foi incorporado ao serviço público, inicialmente no governo Collor, seguido pela "Reforma Gerencial do Estado", que se inicia nos governos FHC e se amplia nos governos Lula e Dilma. A eficiência passa a ser um dos princípios da administração pública, perversamente aplicada nesse modelo sob a forma de privatizações, enxugamento da máquina estatal e políticas de metas no serviço público. A maioria dos servidores públicos federais hoje tem parte da remuneração vinculada ao cumprimento de metas. Por outro lado, eles não têm voz no processo de gestão de seu próprio trabalho, sendo submetidos à falta de planejamento das metas impostas e de falta de condições para o cumprimento de tais exigências.

4. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO E NO PODER JUDICIÁRIO

Os problemas que afetam o serviço público como um todo, e que contribuem para a ocorrência do assédio moral, assolam o Poder Judiciário em especial. A sua rígida estrutura hierárquica, assim como a estratificação entre servidores e magistrados, favorece práticas autoritárias e de abuso de poder.

Da mesma forma, a alteração do modelo de produção decorrente de mudanças político-econômicas em meados do século XX também impactou o funcionamento dos tribunais, com reflexo na intensificação, no agravamento e na banalização do assédio moral.

A ocorrência sistemática do assédio como forma de alcançar objetivos institucionais do órgão, tais como atingir metas, aumentar a produtividade, inibir a organização sindical, entre outros, conceitua-se como assédio institucional. Nesse contexto, o assédio moral vai além do ataque individual à integridade moral e psíquica do trabalhador, sendo utilizado como verdadeiro instrumento de gestão pelas administrações.

O processo anual de estabelecimento de metas realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é um exemplo claro de como essa política vem sendo implementada no Judiciário, sem planejamento, sem a participação dos trabalhadores e sem garantia de condições para cumpri-las. Os novos objetivos e metas vão sendo estabelecidos, sem um balanço apropriado das ações anteriores. O interesse por uma efetiva melhoria da prestação do serviço público tem ficado em segundo plano nesse processo.

Observa-se ainda um ambiente muito pouco democrático no Poder Judiciário, com a institucionalização e o aceite das administrações das constantes ameaças de retirada de funções comissionadas como uma forma de utilizar o medo dos servidores para aumentar a produtividade. Da mesma forma, a inexistência de um plano de carreira que viabilize um processo constante de capacitação, do estabelecimento de critérios objetivos para ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão e da escolha adequada e democrática das chefias reforça a continuidade dessa situação.

Mesmo com a intensificação do trabalho e o aumento da produtividade dos servidores, a demanda não para de crescer, e o quadro de funcionários não aumenta de forma proporcional, sendo inclusive comum a hostilização de quem se afasta do trabalho por motivo de saúde, com a acusação de "deixar a equipe na mão". O trabalho, com a introdução de novas tecnologias e mecanismos de gestão, vem invadindo a vida íntima e pessoal dos servidores, em uma busca por envolver o indivíduo emocionalmente com o trabalho. Além disso, as exigências por qualificação aumentam constantemente, sem a devida valorização em contrapartida.

Dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) exemplificam este aumento da intensificação do trabalho. De acordo com o levantamento, no TRT da 4ª Região, entre 2010 e 2014, houve um incremento de 23,38% no número de processos recebidos, enquanto o número de servidores, no mesmo período, cresceu apenas 5,8%.



5. O ASSÉDIO MORAL NO COTIDIANO

O assédio moral institucionalizado como forma de as administrações gerirem relações de trabalho expressa-se individualmente pela exposição a situações de humilhação, menosprezo ou constrangimento, de forma prolongada e repetitiva no ambiente ou em situações de trabalho. As condutas negativas, antiéticas e agressivas, de chefias para subordinados (assédio moral vertical) ou entre pares (assédio moral horizontal), buscam desestabilizar o trabalhador e forçá-lo a isolar-se do grupo de colegas. Práticas de hostilização, ridicularização, inferiorização, tentativa de culpabilização da própria vítima e tentativa de descrédito do assediado perante seus colegas são frequentemente utilizadas pelos agressores.

Aqueles que testemunham o assédio, muitas vezes por receio de perder posição, função comissionada ou por medo de serem também humilhados, não raro rompem os laços afetivos com a vítima. Em um contexto de trabalho no qual a competitividade e a pressão por metas e produtividade estão presentes, alguns colegas acabam reproduzindo ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, estabelecendo um clima de intolerância com o assediado e banalizando a situação. Num ambiente no qual já não há mais solidariedade entre os trabalhadores, impera o silêncio, e o assédio se torna prática recorrente. Dessa forma, o assediado se fragiliza ainda mais, perdendo sua autoestima e entrando em sofrimento psíquico.

Geralmente, são alvos do assédio moral trabalhadores responsáveis, competentes, que contribuem com opiniões sobre as rotinas de trabalho, que possuem mais experiência e que, por essas características, podem ser vistos como "rivais" por chefias inseguras. Da mesma forma, costumam ser vítimas trabalhadores adoecidos, mulheres, pessoas com deficiência, assim como aqueles submetidos à intolerância racial, por orientação sexual ou, ainda, por motivos religiosos ou políticos.

Todavia, todos os tipos de violência psicológica no trabalho, mesmo que sejam atos individuais ou que não se enquadrem na delimitação de assédio moral clássico, devem ser combatidos. Tais condutas degradam o ambiente de trabalho, podendo causar danos à saúde física e/ou mental não somente do assediado, mas de todo o coletivo que testemunha essas ações.


VITORT.
·2015·

6. COMO SE MANIFESTA O ASSÉDIO MORAL NOS LOCAIS DE TRABALHO?

Abaixo listamos várias manifestações do assédio moral no ambiente de trabalho, que podem ocorrer de forma conjunta ou isolada:

- Fazer ameaças profissionais ou pessoais;
- Isolar o trabalhador do restante da equipe;
- Impedir o trabalhador de se expressar e fazer questionamentos sem explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, menosprezar, constranger, desmoralizar ou inferiorizar o trabalhador em frente aos colegas;
- Desestabilizar emocional e profissionalmente;
- Repetir por várias vezes a mesma ordem para realização de uma tarefa simples ou dar ordens confusas e contraditórias;
- Sobrecarregar a vítima de trabalho ou impedir a sua continuidade, negar a ela informações ou material necessário à execução da tarefa;
- Atribuir ao trabalhador erro imaginário;
- Querer saber o que os trabalhadores estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;
- Exigir que o trabalhador cumpra jornadas abusivas ou que troque de turno desmotivadamente;
- Divulgar boatos sobre a moral da vítima;
- Ridicularizar ou desacreditar o trabalhador em função de afastamentos médicos;
- Estimular a competitividade e o individualismo;
- Ameaçar ou discriminar os trabalhadores que recorrem ao sindicato;
- Criar obstáculos para que se realizem pausas, intervalos e refeições;
- Atribuir tarefas de complexidade inferior às quais o trabalhador tem capacitação para executar ou atribuir tarefas para as quais não possui treinamento;
- Deixar o trabalhador ocioso, sem qualquer atividade ou lhe atribuindo tarefas inúteis;
- Promover discriminação por gênero, raça ou orientação sexual.

7. COMO RECONHECER AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um mal silencioso. A postura intimidatória e ameaçadora dos assediadores contribui para que essa prática ocorra de forma velada nos locais de trabalho. Da mesma forma, a banalização das agressões morais e dos constrangimentos no ambiente de trabalho faz com que vítimas e seus colegas muitas vezes não percebam a situação de assédio que vivem.

Uma das maiores dificuldades em reconhecer as consequências do assédio moral se dá pelo fato de que, antes de surgirem sintomas visíveis (adoecimento físico), a vítima já tem sua dignidade e autoestima abalada, de forma que as primeiras manifestações percebidas em geral são de ordem psíquica (adoecimento mental, como ansiedade, estresse, depressão e outros males).



Principais formas de manifestação:

- Angústia e tristeza;
- Crises de choro;
- Dores generalizadas;
- Palpitações, tonturas;
- Tremores;
- Sentimento de culpa;
- Perda da autoestima;
- Diminuição da libido;
- Depressão e ansiedade;
- Mudança no sono (sono excessivo ou insônia);
- Alterações no peso;
- Aumento no consumo de bebidas alcoólicas, drogas e/ou medicamentos;
- Isolamento;
- Redução da capacidade de se relacionar;
- Pensamentos e /ou tentativas de suicídio;
- Cansaço exagerado;
- Falta de interesse pelo trabalho;
- Irritação constante;
- Alteração da capacidade de concentração e memória;
- Sentimento de revolta e fracasso.

Ao perceber que você apresenta um ou mais dos sintomas listados, é importante buscar ajuda para enfrentar o problema. Caso um colega esteja passando por isso, seja solidário e o oriente a fazer o mesmo.

8. COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA: OPRESSÃO DE GÊNERO, RAÇA OU ORIENTAÇÃO SEXUAL

Algumas formas de violência que fazem parte do cotidiano da sociedade não deixam de ocorrer também no ambiente de trabalho. É comum que haja utilização de mecanismos de opressão de gênero, raça ou orientação sexual associada ao assédio moral, o que pode potencializar ainda mais seus efeitos.

8.1 Assédio sexual é crime! É DEVER DE TODOS COMBATER!

Infelizmente, o assédio sexual, grave forma de opressão de gênero e expressão do machismo, é uma realidade também dentro do Judiciário Federal. Essa prática odiosa, em conjunto com o assédio moral, fragiliza ainda mais as vítimas no ambiente de trabalho.

O assédio sexual é crime descrito no art. 216-A do Código Penal: "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". É mais frequentemente cometido contra mulheres, embora também possa ocorrer com homens. Ainda que no mais das vezes sua identificação não seja simples em função da dissimulação do agressor, a característica principal é a insistência na abordagem ou contato físico sem consentimento da vítima. Por ser decorrente das relações de trabalho, geralmente fica mais evidente com as consequências da rejeição das investidas (ameaças, chantagens e insinuações sobre a competência da vítima).

A sociedade em que vivemos, em função de sua formação essencialmente machista, tende a naturalizar a ocorrência dessa prática. Muitas vítimas temem denunciar casos de assédio sexual, por recearem a acusação de causar ou favorecer a agressão. É muito comum que seu sofrimento seja silencioso, já que grande parte delas se sente culpada por tais situações, justificando para si a ocorrência dos fatos por algum comportamento supostamente inadequado, provocativo ou insinuante.

Por isso, é determinante prestarmos solidariedade e apoio às vítimas, seja denunciando casos de que se tomar conhecimento, seja esclarecendo que a única responsabilidade é de quem pratica o assédio. Recomendamos sempre que as vítimas busquem o Sintrajufe/RS para receber apoio e orientação, visto que diversas mulheres sofrem com esse mesmo problema e o fazem isoladas. É preciso agir coletivamente para combater o problema! Não há justificativa para que um ato de assédio sexual seja cometido!

8.2 Discriminação racial e homofobia: no Judiciário também tem

Ainda é muito reduzido o número de servidores negros no Judiciário Federal, situação que é reflexo de um processo de segregação conhecido como racismo institucional e que se espera alterar com a aplicação do sistema de cotas nos concursos públicos – bandeira de luta do Sintrajufe/RS concretizada apenas no ano de 2015. Para os que ultrapassam essa barreira, são muitos os desafios para superar a "invisibilidade" e alcançar posições de mais prestígio dentro da instituição.

Não é incomum que o assédio moral contra o trabalhador negro tenha um viés racista. A ideologia disseminada na educação e nos meios de comunicação tenta negar o processo histórico de exploração dos trabalhadores negros, naturalizando atitudes e práticas racistas presentes na sociedade. Da mesma forma, força a construção de uma identidade padrão irreal. A manutenção de atitudes racistas também no ambiente de trabalho vai no sentido de uma nova tentativa de submissão.

Da mesma forma, trabalhadores com orientação sexual diversa do padrão heterossexual frequentemente são alvo de violência moral. A homofobia e a transfobia podem se expressar em piadas, comentários preconceituosos, diminuindo ou ridicularizando a vítima como se esta fosse "anormal" ou estivesse fazendo algo errado.

Frequentemente, as características desses grupos sociais são utilizadas indevidamente para questionar a capacidade e a competência das pessoas. Isso pode ocorrer pelo esvaziamento das atividades que elas exercem, pelo afastamento das ocupações de atendimento ao público (buscando "esconder" o trabalhador) ou pela dificuldade maior de acesso a postos de chefia ou de maior responsabilidade.

É necessário que se combata o preconceito no ambiente de trabalho, seja evitando-o, seja denunciando quando ele ocorre. Se você foi ou é vítima de opressão de gênero, raça ou orientação sexual, ou testemunhou alguma situação desse tipo, procure o Sintrajufe/RS, para que juntos enfrentemos esse problema.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. Um dado difícil de ser analisado, já que nem todos os casos são denunciados.



9. ENFRENTANDO O ASSÉDIO MORAL



A luta contra o assédio moral deve se dar tanto no enfrentamento dos casos individuais como na atuação coletiva, buscando impedir a utilização da violência emocional como forma de gerir e organizar o trabalho e cobrando das administrações a garantia de um ambiente de trabalho sadio para os servidores. Para isso, o primeiro passo a ser dado é que você, caso esteja sendo assediado, entre em contato com o Sintrajufe/RS e relate a situação.

Nosso sindicato conta com uma equipe de advogados, assessores e dirigentes sindicais preparados para lidar com tais situações, garantindo o sigilo total. Além disso, desde 2014 contamos com uma equipe multidisciplinar na área da saúde do trabalhador, com dois médicos e uma psicóloga prontos para prestar todo o apoio e oferecer o acolhimento necessário aos trabalhadores com a saúde física e/ou mental abalada em função das relações de trabalho.

9.1 Fortalecimento individual e coletivo

O assédio moral pode causar sérios problemas de saúde aos trabalhadores, levando a um processo de desgaste emocional que pode chegar até mesmo ao suicídio. Dito isso, é fundamental que seja feito acompanhamento médico e/ou psicológico adequado, conforme a necessidade.

Da mesma forma, buscar apoio com familiares, colegas, amigos e com o sindicato afasta a angústia de enfrentar sozinho e em silêncio a situação, o que só reforça as chances de adoecer. Conversar sobre o assédio sofrido pode ajudar a superá-lo e a enfrentar a dor, contribuindo na busca de saídas para sair da situação.

Nos atendimentos realizados pelo Sintrajufe/RS relativos ao assédio, chama a atenção que em geral tais situações ocorrem em ambientes onde não há espaço para interação (qualitativa) entre os trabalhadores. É de vital importância que sejam retomadas relações saudáveis baseadas na solidariedade e que possibilitem as trocas entre as pessoas que convivem no mesmo local de trabalho. Com o coletivo fortalecido, o indivíduo também se fortalece e se diminuem as brechas para a prática do assédio.

Outro fator importante é buscar que o registro dos afastamentos por motivo de saúde decorrentes de situação de assédio moral se deem como acidente de trabalho, e não por questões de ordem particular.

9.2 Perspectiva legal e formas de combate

a) Contexto legal

Dentro do assunto do combate ao assédio moral, é impossível não fazer uma breve reflexão sobre o contexto legal do tema. Com isso, mostra-se muito importante contextualizar a situação atual e as perspectivas de evolução da regulamentação do assédio moral.

Infelizmente, até hoje não existe qualquer regulamentação, no âmbito do serviço público federal, que tipifique o assédio moral como conduta ilícita.

Muitos projetos de lei passaram pelo Congresso Nacional visando incluir na legislação, em especial na lei 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público Federal), o assédio moral como prática ilegal e punível.

Tendo em vista o teor do artigo 61, §1º, alíneas b e c, da Constituição Federal de 1988, qualquer modificação na organização administrativa em relação aos servidores públicos federais somente pode ser feita por iniciativa privativa da Presidência da República.

Em razão disso, qualquer proposta de alteração do Estatuto do Servidor Público somente pode ser encaminhada pela Presidência da República, sendo que qualquer projeto apresentado que não respeitar essa formalidade padecerá da necessária constitucionalidade. Justamente o que sempre ocorreu nos projetos já apresentados, visto que todos foram feitos por algum integrante do Congresso Nacional.

Dessa forma, não existe na legislação ordinária vigente alguma norma que estabeleça o assédio moral como conduta ilegal e repreensível no âmbito do serviço público federal.

A partir do ano de 2013, foram aprovadas algumas propostas de indicação ao Poder Executivo relativas ao encaminhamento de projeto de lei prevendo, no âmbito da administração pública federal, sanções pela prática de assédio moral. Contudo, até o presente momento, o Poder

Executivo não apresentou proposta com o objetivo de finalmente regulamentar as adequadas sanções em vista da prática de assédio moral.

Atualmente, no âmbito do serviço público federal, a única possibilidade de responsabilizar o assediador é vincular seu ato a alguma situação que já esteja positivada na legislação vigente, em especial na lei 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público Federal) e na lei 8.429/92 (Lei da Improbidade Administrativa).

b) Forma de atuação nos tribunais em casos de assédio

O Sintrajufe/RS assumiu atuação singular no tema do assédio moral, chamando para si a responsabilidade de agir e lutar diretamente em todos os casos de denúncia.

Graças a essa ação, atualmente o Sintrajufe/RS teve reconhecida, no âmbito do TRT da 4ª Região, a sua legitimidade para atuar ativamente na produção das provas em possíveis processos administrativos disciplinares que buscam investigar as denúncias de assédio moral. Além disso, o Sintrajufe/RS é parte integrante da Comissão Multidisciplinar contra o Assédio Moral no Trabalho do TRE-RS, que foi criada com objetivo de combater e acompanhar os casos de assédio dentro da Justiça Eleitoral do estado.

Nos casos em que o Sintrajufe/RS tem reconhecida sua legitimidade para atuação nos processos administrativos, o enfrentamento direto do assédio moral se dá com mais resguardo e proteção do servidor assediado. Por isso, nosso sindicato segue buscando essa legitimidade nos demais ramos do Poder Judiciário Federal.

Assim sendo, é imprescindível que qualquer servidor que seja vítima de assédio moral procure imediatamente o Sintrajufe/RS para o devido apoio jurídico/administrativo.

9.3 O que pode ser considerado prova?

Algumas ferramentas no dia a dia do servidor se mostram extremamente importantes para auxiliar o Sintrajufe/RS nessa luta.

O Sintrajufe/RS reforça que toda e qualquer comunicação, mesmo as mais simples, deve ser feita sempre pelo meio mais formal disponível ao servidor, qual seja, O E-MAIL.É de vital importância que o servidor sempre busque registrar por escrito as ordens ou ocorrências advindas do assediador, pois todos os expedientes (e-mails, portarias, recados, etc.) que contenham elementos de assédio moral podem ser utilizados posteriormente como prova.

Da mesma forma, gravações, filmagens, fotos e depoimentos de testemunhas também podem ser utilizados em processos como prova das situações de assédio.

Essas ferramentas, além das já referidas nesta cartilha nos tópicos anteriores, são muito úteis na busca pela responsabilização e pela punição dos agressores. A impunidade só faz aumentar o assédio moral, e é por isso que o Sintrajufe/RS não abre mão de denunciar e enfrentar os assediadores. Os resultados satisfatórios alcançados até agora nos mostram que essa é uma luta que vale a pena, e a sua ajuda é fundamental nesse processo.

10. TODOS JUNTOS NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um problema para o trabalhador e uma ferramenta para as administrações. Se, por um lado, nossa categoria adoece dia após dia padecendo desse mal silencioso, os tribunais continuam impondo metas abusivas, e as chefias seguem usando o medo como forma de aumentar a produtividade nos locais de trabalho.

E é por isso que devemos romper o silêncio e lutar todos juntos contrao autoritarismo, contra a conivência das administrações, contra a chantagem que se faz por meio de ameaças de retiradas de FCs e CJs, e buscar um ambiente mais democrático e sadio para os trabalhadores do Judiciário Federal. Enquanto não mudar a organização de trabalho no Poder Judiciário, o assédio moral seguirá sendo uma constante.

Da mesma forma, é preciso solidariedade para enfrentar o assédio. A testemunha silente de hoje pode ser o assediado de amanhã. O medo reforça o poder dos agressores; somente com nossa luta e indignação somos capazes de enfrentá-los.

Se você está sendo assediado, procure o Sintrajufe/RS. Aqui você encontrará apoio para enfrentar a violência no local de trabalho. A luta contra o assédio moral é difícil, mas vale a pena ser feita com a categoria unida e atuando junto ao sindicato.



Elogio da Dialética
A injustiça avança hoje a passo firme.
Os tiranos fazem planos para dez mil anos.
O poder apregoa: as coisas
continuarão a ser como são.
Nenhuma voz além da dos que mandam.
E em todos os mercados proclama a exploração:
Isto é apenas o meu começo.

Mas entre os oprimidos muitos há que agora dizem:
Aquilo que nós queremos nunca mais o alcançaremos.
Quem ainda está vivo nunca diga: nunca.
O que é seguro não é seguro.
As coisas não continuarão a ser como são.
Depois de falarem os dominantes, falarão os dominados.
Quem pois ousa dizer: nunca?
De quem depende que a opressão prossiga? De nós.
De quem depende que ela acabe? De nós.
O que é esmagado, que se levante!
O que está perdido, lute!
O que sabe e o que se chegou, que há aí que o retenha?
Porque os vencidos de hoje são os vencedores de amanhã.
E nunca será: ainda hoje.

Bertolt Brecht (1898-1956)
Dramaturgo e poeta alemão