

ASSÉDIO MORAL

NO JUDICIÁRIO ESTADUAL – SP



É POSSÍVEL MUDAR ESTA REALIDADE!

O QUÊ FAZER?

APRESENTAÇÃO

A idéia de produzir este material sobre ASSÉDIO MORAL surgiu a partir das discussões realizadas nos Fóruns de Debates promovidos pelo Comando da Base e em diversas outras reuniões e encontros ocorridos a partir da GREVE de 2010.

Nesta empreitada, buscamos e pudemos contar com o apoio dos novos sindicatos, e de organizações que demonstraram comprometimento com os problemas enfrentados no dia-a-dia por funcionárias e funcionários do TJSP e se incorporaram ao projeto. São elas:

AASPTJ (www.aasptjsp.org.br)

AFFOCOS (www.affocos.com.br)

AJUSP (adm@ajusp.com.br)

APATEJ (www.apatej.org.br)

ASSOJUBS (www.assojubs.com.br)

ASSOJURIS (www.assojuris.com.br)

COMANDO DA BASE (comandodabase.blogspot.com)

CSP – CONLUTAS (cspconlutas.org.br)

SINJURIS (www.sinjuris.com.br)

SINDJESP – ABCDMRR (sindjesp.abcdmrr@gmail.com)

SINDJESP–CAIERAS E SÃO PAULO (sindjespcasp@gmail.com)

SINDJESP – RMSP (sindjesp.rmpsp@gmail.com)

SINTRAJUS (sindicato-sintrajus.blogspot.com)

O tema sempre foi recorrente e objeto de muita preocupação, demonstrando assim, a necessidade de ser trazido à discussão na categoria de uma forma mais ampla e até mesmo de realizarmos uma campanha contra o ASSÉDIO MORAL.

Seria pretensioso imaginar que este material esgota o assunto, ou traz uma solução definitiva para o problema. Isto vai depender do nosso envolvimento, da nossa organização nos locais de trabalho e empenho na luta diária contra esse mal.

A sociedade em que vivemos favorece a prática do ASSÉDIO MORAL e a estrutura hierárquica de poder e autoridade, existente no TJSP - muitas vezes confundida com autoritarismo - permite que na justiça o ASSÉDIO MORAL se apresente de forma ainda mais agressiva.

Acreditamos e esperamos contribuir para a elevação do grau de consciência e politização da categoria, como parte de um processo de emancipação e melhoria das condições de trabalho e de vida de cada um de seus integrantes.

Agradecemos a todos que voluntariamente contribuíram para a produção deste material e a todas as organizações que apoiaram sua edição. Esperamos contar com todo o apoio na sua divulgação, na luta por condições dignas de trabalho e no combate ao ASSÉDIO MORAL.

**Comissão Organizadora
COMANDO DA BASE
março, 2013**

***Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro
Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário
Depois prenderam os miseráveis
Mas não me importei com isso
Porque eu não sou miserável
Depois agarraram uns desempregados
Mas como tenho meu emprego
Também não me importei
Agora estão me levando
Mas já é tarde
Como eu não me importei com ninguém
Ninguém se importa comigo***

Bertold Brecht (1898-1956)

INTRODUÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA FORMA DE GESTÃO NO TJSP.

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras com palavras, atos, gestos e comportamentos repetitivos e prolongados durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções é o que, de um modo geral, caracteriza a prática do assédio moral.

O Judiciário Estadual de São Paulo é um dos maiores do mundo, com cerca de 45 000 funcionários e mais de 19 milhões de processos em andamento. A estrutura dele é hierarquizada e verticalizada; suas relações de trabalho são organizadas de modo a favorecer a prática do assédio moral. Neste ambiente conservador o subalternismo é estimulado. Há constante pressão e desmandos, com excesso de normas e regras elaboradas sem a participação dos servidores.

Pode-se dizer que o modelo de gestão do TJSP é anacrônico, ainda que a instituição tenha despendido recursos públicos na contratação de consultoria junto à FGV (Fundação Getúlio Vargas), com a intenção de “modernizar” sua estrutura. Na prática, permanecem as relações autoritárias exercidas pelos superiores hierárquicos. Esse processo é favorecido pela alienação dos trabalhadores e tem origem no próprio modo de produção.

Junta-se a isso sobrecarga de trabalho, falta de funcionários (cerca de quinze mil cargos vagos), aposentadorias frequentes e contratação de estagiários e terceirizados em detrimento da realização de novos concursos e nomeações.

Os funcionários convivem com péssimas condições físicas de trabalho: prédios com instalações precárias,

falta de higiene, de claridade, ventilação, espaço, mobiliário, entre outros. Computadores, programas e demais equipamentos são muitas vezes insuficientes e ultrapassados. Tal quadro potencializa a insatisfação dos servidores do judiciário, o que pode aumentar os casos de doenças ligadas ao trabalho, motivando pedidos de afastamento. Até mesmo férias são utilizadas para tratamentos de saúde, quando deveriam servir para descanso e lazer.

A EXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO NÃO É GARANTIA, MAS PODE SIGNIFICAR MAIS UM PASSO NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

No Estado de São Paulo foi promulgada a Lei 12.250/06 que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Porém, o governo Serra entrou com uma ADIN (nº 3980 em 23/10/2007), contra a legitimidade dessa lei, atualmente parada no STF. Entretanto, isso não quer dizer que a existência da lei impedirá a prática do assédio moral em órgãos públicos, principalmente no Poder Judiciário de São Paulo. Se aprovada, sua aplicação dependerá da organização, luta e pressão dos trabalhadores junto à direção do TJ.

Não espere acontecer com você. Não permita que o individualismo e o medo tomem conta e inibam a ação dos trabalhadores do Judiciário contra a prática do assédio moral. Não fique só, lute com a gente!



POR QUÊ NOSSA SOCIEDADE FAVORECE A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL?

Porque vivemos numa sociedade capitalista que tem como pressuposto básico a exploração da força de trabalho a custos e salários reduzidos. Observa-se que no modelo atual de produção, a competição e o sucesso profissionais são supervalorizados no ambiente de trabalho.

Na lógica do capitalismo, a questão da produção de bens e serviços para o consumo, visando principalmente o lucro é um objetivo fundamental, o que gera a exploração dos trabalhadores e torna as coisas mais importantes que a vida humana. Nesse processo, os trabalhadores ficam mais vulneráveis e descartáveis.

***A política neoliberal,
Faz parte do capitalismo
Aumenta a exploração,
Planta individualismo
Nas relações de trabalho
Surge construindo abismo***

No caso dos trabalhadores do judiciário, com o excesso de trabalho e metas a serem cumpridas com um número reduzido de funcionários. Isso acontece porque somos trabalhadores de uma instituição do Estado que não produz visando diretamente o lucro, como uma empresa capitalista.

Por meio dessa lógica, e principalmente em momentos de crise, se dissemina uma cultura que coloca os servidores como aqueles que geram despesas, que oneram os cofres públicos e desperdiçam o dinheiro dos impostos pagos. Enfim, os servidores são usados como bode expiatório.

Assim, com o numero reduzido de funcionários e com metas a serem cumpridas em prazos cada vez menores, fica muito fácil se aplicar a lógica da exploração, do desvio de função, da cobrança das chefias e dos juízes. Instaure-se assim uma linha muito tênue entre condições de trabalho desfavoráveis e o assédio moral propriamente dito.

Nesse sentido, estamos lançando esta cartilha com o objetivo de apresentar uma reflexão sobre o assédio moral e como ele se manifesta, apontando como identificá-lo e como agir e resistir.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o modo de produção baseado na exploração. A novidade reside na frequência, intensificação, gravidade e banalização do fenômeno.

É fundamental perceber que o assédio moral não é uma questão individual, mas sim uma questão institucional e coletiva presente nos locais de trabalho. Essa prática expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de maneira repetitiva e prolongada.

Como dissemos, no caso do judiciário estadual, cujo modelo de gestão baseia-se no poder hierárquico das chefias e dos juizes, as relações de trabalho, em geral, são exercidas de maneira autoritária, gerando situações de humilhação aos funcionários.

Assim, as relações de trabalho se tornam desumanas. O assédio moral pode ser dirigido a um ou mais subordinados, afetando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização a ponto de, em casos extremos, levá-la a desistir do emprego, entre outros prejuízos de natureza física, psicológica e social.

***A violência moral
Provoca degradação
E onde a pessoa trabalha
Passa a não ter união
Os chefes são premiados
Por bajularem o patrão***



***Pra combater o assédio
Supera primeiro o medo
Depois se rompe o silêncio
Antes tarde, melhor cedo!
De todo autoritarismo
Pra ninguém faça segredo.***

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO VERTICAL: é praticado pelo servidor hierarquicamente superior para com os seus subordinados.

ASSÉDIO HORIZONTAL: é praticado entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico.

De modo geral, o assédio moral pressupõe discriminação e não respeito às diferenças, podendo haver manipulação para se chegar ou se manter no poder.

A vítima é hostilizada, ridicularizada e inferiorizada pelo superior, o que pode levá-la a um isolamento causado pelo medo que os colegas, eventualmente, sentem de também sofrer humilhação.

No caso específico dos trabalhadores do judiciário, esse medo pode estar relacionado aos processos administrativos e outras punições, como transferências compulsórias e até mesmo a exoneração. O próprio modelo de organização e gestão do judiciário favorece esse tipo de prática.

***O assédio é vertical
Feito por superior
Já quando horizontal
Por colega do setor
Aumenta a competição
Pra gosto do agressor***

ATITUDES DE QUEM PRÁTICA O ASSÉDIO MORAL

- ▶ Retirar a autonomia da vítima e isolá-la do grupo;
- ▶ Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- ▶ Contestar sistematicamente todas as suas ideias e sugestões;
- ▶ Criticar seu trabalho de forma injusta, exagerada ou inapropriada;
- ▶ Privar o trabalhador do acesso aos instrumentos de trabalho;
- ▶ Retirar ou substituir tarefas que correspondam à natureza da função exercida;
- ▶ Exagerar na quantidade de tarefas atribuídas ou deliberar instruções impossíveis de executar;
- ▶ Pressionar para que não faça valer seus direitos, como por exemplo, dificultar o gozo de férias, licenças, faltas abonadas, entre outros;
- ▶ Determinar que a vítima execute trabalhos perigosos e/ou incompatíveis com sua saúde;
- ▶ Não respeitar as indicações médicas restritivas ao tipo de atividade;
- ▶ Fazer com que o funcionário sinta-se culpado pelo não cumprimento das tarefas atribuídas, causando-lhe um sentimento de incompetência;

- ▶ Práticas de zombaria que envolvem características pessoais da vítima e/ou de sua vida privada;
- ▶ Provocações quanto as suas crenças religiosas ou convicções políticas;



***Todo assédio moral,
Tem conduta abusiva
As palavras e os gestos
De forma repetitiva
Rebaixa funcionários
De maneira agressiva.***

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A VÍTIMA.

- ▶ Depressão, angústia, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico, mental e dores generalizadas;
- ▶ Cansaço exagerado, irritação constante;
- ▶ Alterações no sono, como insônia e pesadelos;
- ▶ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ▶ Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amizades;
- ▶ Falta de esperança no futuro;
- ▶ Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- ▶ Mudança de personalidade, passando a praticar a violência na família;
- ▶ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- ▶ Distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores, palpitações e dores de cabeça;
- ▶ Alcoolismo e outras dependências;
- ▶ Em nível mais grave, ideação e projeto suicida.



**Quem é vítima do assédio
Seja física ou mentalmente
No lugar onde trabalha
Sofrendo diariamente
A vida profissional
Abate-se gravemente**

O QUE FAZER CONTRA O ASSÉDIO MORAL?

- ▶ Resistir e dar visibilidade ao assédio;
- ▶ Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas e procurar ajuda dos colegas;
- ▶ Exigir por escrito as determinações abusivas do agressor.
- ▶ Evitar conversas com o agressor, sem a presença de testemunhas;
- ▶ Buscar os serviços das entidades preocupadas com a questão;
- ▶ Buscar os serviços de saúde;
- ▶ Buscar apoio de familiares, amigos e colegas para evitar o isolamento;

**Combata sempre o assédio,
Juntando as evidências
Procure as testemunhas
Que viram as ocorrências
E cobre das entidades
Pra fazer as diligências**

**Lutar contra o assédio
Lá dentro do seu trabalho
Deve ser luta assumida
Sem fazer atalho
Trabalhador que se preza
Não aceita o ato falho**

IMPORTANTE!

Além da resistência individual, é fundamental construir a Organização por Local de Trabalho (OLT). As ações coletivas se apresentam como importante forma para inibir a prática do assédio moral e lutar por melhores condições de trabalho.

Não esqueça que posturas individualistas favorecem atos arbitrários e abusivos dos superiores hierárquicos assim como o medo e posturas subservientes reforçam o poder do agressor.

Se você é testemunha de assédio moral supere seu medo e seja solidário ao seu colega. Você também poderá ser vítima e necessitar do apoio dos seus colegas.

***No local de seu trabalho
Se organize pra lutar
Não aceite desafio
De quem faz ameaçar
Vencer o medo faz parte
Pra o assédio derrubar.***

***A melhor resposta é,
Ter boa organização
Buscar a todo momento
A plena informação
Também se preciso for
Fazer mobilização.***



SÍNDROME DE *BURN-OUT* OU DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Pesquisas têm apontado a existência da Síndrome de burn-out (do inglês *to burn out*, queimar por completo) ou do esgotamento profissional entre os trabalhadores do serviço público. A síndrome é caracterizada por uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, sendo desencadeada a partir de um longo e gradativo período de estresse e pressões excessivas.

Esse transtorno psíquico mescla esgotamento e desilusão. A doença é gerada pela percepção de que o esforço colocado no trabalho é superior à recompensa. A pessoa se sente injustiçada e vai se alienando. A percepção de que seu esforço é inútil para mudar a realidade expressa tanto um esvaziamento emocional, quanto um esgotamento profissional.

O distanciamento afetivo e o esgotamento emocional dos trabalhadores, por vezes, podem se relacionar com o sentimento de injustiça em relação ao processo e ao produto de seu trabalho. Os casos com maior risco são os que envolvem mudanças compulsórias na jornada de trabalho, declínio na situação econômica, perda do controle/autonomia sobre o trabalho e ausência de suporte social.

Os sintomas apresentados podem ser associados à fadiga, insônia, instabilidade, apatia, angústia, ansiedade, de forma muito semelhante aos quadros depressivos, com os quais são confundidos em grande parte dos casos.

CRÉDITOS

Versos de cordel:

Nando Poeta (v. referências bibliográficas)
Cedidos pelo autor, com adaptações autorizadas.
Ao Nando, nosso abraço fraterno!

Charges:

Bruno Galvão

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cordel:

ASSÉDIO MORAL É CRIME

Coleção Popular de Literatura de Cordel

Nando Poeta

Editora Luzeiro, 2009

Cartilha:

ASSÉDIO MORAL. Vamos acabar com essa doença!

Oposição Alternativa, APEOESP, agosto, 2010

Cartilha:

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADM. PÚBLICA

Publicação da Comissão de Combate ao Assédio Moral no
Trabalho SERJUSMIG/SINJUS-MG

Cartilha:

ASSÉDIO MORAL. Denuncie!

Produção: SINDJUS-RS, JUNHO, 2006

Cartilha:

O ASSÉDIO MORAL NÃO PODE SER SEGREDO DE JUSTIÇA

SINTRAJUD, 2008

Cartilha:

DE QUE ADOECEM OS(AS) TRABALHADORES(AS) DO JUDICIÁRIO?

SINTRAJUD, 2010