

SISEJUFE LANÇA CAMPANHA DE ESCLARECIMENTO E ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL



Combate ao assédio moral no trabalho: você não está sozinha(o)
pág. 3

Sisejufe denuncia assessor do CCJF por prática que configuraria assédio moral
pág. 7

A CAMINHADA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL É COLETIVA

O tema do assédio moral não é novo. Sempre ocupou os corredores do Judiciário e os espaços de nosso sindicato. Tudo era bem conhecido: os setores adoecidos, as chefias abusivas, aquele lugar para o qual nenhum servidor queria ir e de onde vários desejavam sair. Foram anos tentando emplacar uma discussão institucional séria sobre o assunto. E então, tivemos a edição da Resolução 351/2020 do CNJ que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

É importante ressaltar que, apesar das dificuldades que enfrentamos em relação a essa pauta no Judiciário Federal, avançamos bastante relativamente bem em pouco tempo. Há menos de uma década, o tema do assédio moral era tabu entre os servidores, apesar destes lidarem frequentemente no cotidiano do trabalho com processos que têm como objeto a indenização por assédio moral. Como ainda não existiam os normativos que amparassem os servidores em situação de violência laboral, predominava entre os gestores (mesmo entre os servidores com função de chefia) um sentimento de impunidade absoluta, e se por acaso algum servidor ousasse se queixar de violências sofridas no trabalho entre os colegas, era veementemente desencorajado a apresentar denúncia (e sequer se sabia, na maioria das vezes, como e onde fazê-la), com frases como “esquece isso”, “a corda sempre arrebenta do lado mais fraco”, “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Com a instauração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, em 2020, o tema passou a ser objeto frequente de discussão no Judiciário, em debates e rodas de conversa promovidas pelos tribunais e associações, e começou a crescer a consciência de que a competência de gestão envolve muito mais que o conhecimento técnico do direito e a capacidade de levar a equipe a alcançar altos índices de produtividade. Se os sindicatos, por sua vez, eram acionados pelos servidores, muitas vezes já adoecidos física e mentalmente, para orientação jurídica em caso de formalização de denúncia de assédio, hoje se busca também junto aos sindicatos um espaço de acolhimento e escuta, e não apenas um aliado na luta por reajuste salarial.

A criação das comissões de enfrentamento ao assédio em cada órgão representou um inegável avanço no combate ao assédio moral em nosso ambiente de trabalho, mas não sejam ingênuos: ainda há muito a avançar. Ainda nos deparamos com cargas de trabalho não administráveis, ausência de pausas durante a jornada de trabalho, comunicação violenta, falta de suporte institucional para as crescentes demandas e uma pressão irracional para o cumprimento de metas, muitas vezes estipuladas de forma abusiva. Tal situação se agrava com o surgimento de novas tecnologias que, em nome do aumento da capacidade produtiva e da facilidade de comuni-

cação, ultrapassam os limites razoáveis do tempo dedicado ao trabalho. Sim, ainda temos, em pleno mundo da justiça 4.0, gestores órfãos da ultrapassada cultura do controle e comando, que invadem a privacidade de seus subordinados com o intuito de mantê-los conectados ao trabalho, independentemente da qualidade de suas entregas e do horário. Esses gestores “até aceitam” o modelo híbrido, mas não confiam no trabalho desenvolvido pelos servidores à distância. Ou consideram o teletrabalho um privilégio que, em contrapartida, exige a dedicação exclusiva do teletrabalhador, metas muito maiores do que as praticadas pelos servidores em trabalho presencial, ignorando as condições reais de vida desse trabalhador.

As denúncias aumentaram, mas a subnotificação dos casos é grande, ocasionada, sobretudo, pelo medo e pela falta de acolhimento que o trabalhador enfrenta, uma vez que uma abordagem comum ao problema é a individualização de uma questão que é, precipuamente, organizacional. Apesar dos avanços, ainda temos inúmeros desafios. É preciso resgatar os coletivos de trabalhadores como protetivos também da saúde mental, proporcionando espaços seguros de escuta e diálogo. Lançar luz é só o início de uma caminhada que deverá ser feita diariamente e continuamente. Precisamos falar. Seguir falando. E você, servidora ou servidor que lê este editorial, saiba que tem no Sisejufe um espaço de acolhimento, respeito, escuta e defesa dos seus direitos. •



Arte da campanha de combate ao assédio moral do Sisejufe

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHA(O)

**SISEJUFÉ INICIA
CAMPAINHA DE
ESCLARECIMENTO
E ACOLHIMENTO
ÀS VÍTIMAS DESTA MAL
TÃO COMUM, QUE
PROVOCA O ADOECIMENTO
DE TRABALHADORAS
E TRABALHADORES**

O Sisejufe iniciou, em maio, uma campanha de reflexão, conscientização e combate ao assédio moral e à violência laboral.

Identificar o assédio não é tão fácil como imaginamos, já que atitudes isoladas não necessariamente podem ser consideradas como tal. O site assedio-moral.org.br, coordenado pelo especialista no tema, o professor Roberto Heilani, da Unicamp, define que assédio moral "é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em

que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um(a) ou mais subordinado(as), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego."

VOCÊ JÁ PASSOU UMA SITUAÇÃO ASSIM? ENTÃO PODE TER SOFRIDO OU ESTAR SOFRENDO ASSÉDIO.

Este termo foi utilizado pela primeira vez pela autora Marie-France Hirigoyen, no livro "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano", publicado no ano de 2003. Hirigoyen sustenta que assédio moral é "toda e qualquer con-

duta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".

DEU PRA ENTENDER QUÃO NOCIVO É O ASSÉDIO NA VIDA DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR, SEJA DA INICIATIVA PRIVADA OU DO SERVIÇO PÚBLICO?

Nesta campanha que estamos lançando, vamos mostrar, por meio de materiais informativos nas redes sociais e em nosso site, atitudes que caracterizam essas situações.

ESTAMOS PROTEGIDOS PELA RESOLUÇÃO 351?

A Resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu, em 28 de outubro de 2020, a política de combate ao assédio moral no âmbito do Judiciário. A construção para enfrentar e prevenir o assédio moral e sexual e a discriminação dentro do Judiciário partiu do reconhecimento de que este deve não apenas atuar no resgate dos ideais de justiça no âmbito externo, mas também dentro de sua própria estrutura interna. A inserção dessas temáticas na agenda de políticas judiciárias representa, portanto, um avanço que objetiva assegurar a saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário.

Para tanto, a resolução apresenta visão abrangente acerca dos desvios praticados no âmbito do Poder Judiciário, de modo que abarca tanto aqueles praticados presencialmente quanto por meios virtuais, notadamente em virtude da inclusão do meio digital como ferramenta precípua de trabalho. Além disso, inclui todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, destinando-se a magistrados e servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

A sua instituição está alinhada com o Pacto pela Implementação dos Objeti-



Crédito da Foto: Divulgação

vos de Desenvolvimento Sustentável na Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público, segundo o qual cabe ao Poder Judiciário implementar mecanismos que concretizem a prevenção de conflitos, o combate às desigualdades, a proteção das liberdades fundamentais, o respeito ao direito de todos e a paz social.

O texto da Resolução CNJ 351/2020 indica que os órgãos do Poder Judiciário devem manter canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

As notícias de assédio ou discriminação poderão ser noticiadas por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou de discriminação no trabalho, bem como qualquer um que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar

assédio e discriminação no trabalho, nos termos do Art. 12 da Resolução.

O PAPEL DO SINDICATO

Embora exista a Resolução 351, para Soraia Marca, que é coordenadora da Fenajufe, secretária de Comunicação do Sisejufe e integrante do Departamento de Saúde e Combate ao Assédio Moral do sindicato, a situação não é tão simples. "O Judiciário é um poder que é muito verticalizado e os responsáveis por julgar ou por atender as demandas relativas ao assédio, tanto moral quanto sexual, são os próprios juízes, que na maioria das vezes são os assediadores.

Então, a gente precisa criar uma política para garantir que as comissões e as mesas sejam compostas por pessoas isentas com o mesmo poder de voto. Precisamos ter maior inserção nessas comissões", opina a diretora.

Soraia acrescenta: "O assédio causa dor emocional e física, podendo levar à depressão, ao adoecimento e inclusive ao suicídio. O servidor pode contar

conosco porque estamos preparados para fazer esse embate. E é um embate sério, tanto judicialmente quanto administrativamente".

A diretora faz um apelo às vítimas de assédio: "O servidor precisa entender que o combate ao assédio também se dá a partir da movimentação dele. O que acontece é que as pessoas têm medo de se envolver, de denunciar. E, se isso não acontecer, se o assediado, a pessoa que está se sentindo assediada não nos procurar, o sindicato não tem como agir. Então, precisamos saber e a pessoa vai ter o suporte do sindicato", garante Soraia.

A assessora política do Sisejufe, Vera Miranda, destaca: "Dentro dessa luta, é importante vincular a violação do direito ao descanso como uma das faces do assédio moral institucional. Não por acaso, a regulamentação do direito à desconexão, que deveria ser uma das mais robustas ferramentas para barrar o uso das tecnologias incorporadas ao processo de trabalho como ferramentas para a práticas reiteradas de abuso de poder e do assédio moral institucional,

não encontra apoio para regulamentação no Poder Judiciário".

ACOLHIMENTO E ORIENTAÇÕES

A coordenadora do Departamento de Saúde e Combate ao Assédio Moral do sindicato e psicóloga da JFRJ, Aniele Xavier, explica que o assédio moral faz parte de fenômenos que estão presentes em toda a organização do trabalho contemporâneo. "Não é algo exclusivo do Poder Judiciário, mas a gente sabe que existe na nossa realidade muito fortemente e com as nossas características de sermos uma organização muito hierarquizada, formada por juízes, pessoas que detêm muito poder, diretores e, enfim, gestores que detêm muito poder. Então, isso gera uma série de medos para as pessoas que estão vivendo situações de violência e, às vezes, sem saber se essas situações são assédio ou não", aponta.

A dirigente reforça que o Departamento de Saúde e Combate ao Assédio está disponível para os servidores e servidoras que queiram conversar sobre o assunto, que buscam orientações e,

eventualmente, necessitem de apoio jurídico. "Podemos fazer esse encaminhamento porque nós somos uma instância fora da instituição. Muitas vezes, mesmo com a criação de comissões, o servidor fica desconfiado em relação a todos os meios disponíveis pela própria instituição. Então, o departamento do sindicato existe para acolher, para orientar". Aniele informa que o canal de comunicação para esses casos é: saude@sisejufe.org.br.

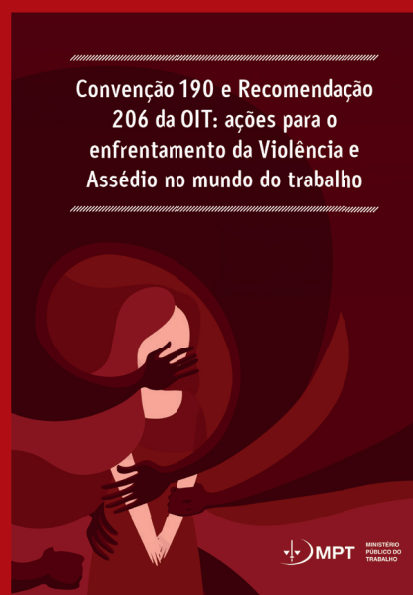
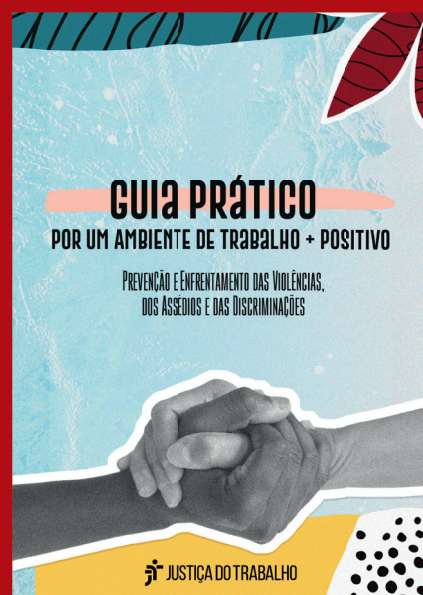
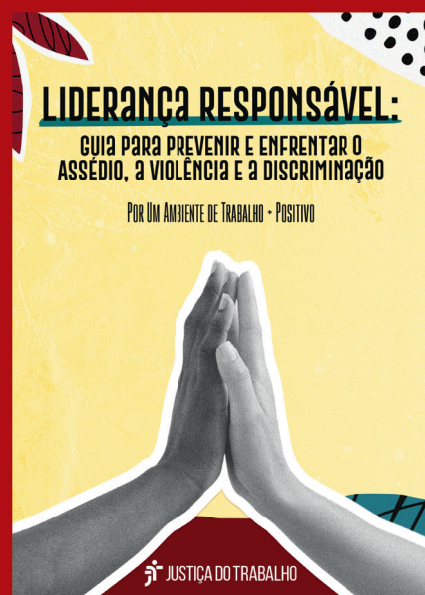
O servidor ou servidora pode agendar horário, se for necessário, para receber orientações, esclarecer os meios para obter provas, como acionar as comissões existentes em cada órgão e outras dúvidas.

ESFORÇO COLETIVO

A diretora Carla Nascimento, que integra o Comitê de Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT1 concorda que, mesmo com a instauração da política de combate à violência laboral instaurada pelo CNJ e dos canais de denúncia formal instituídos, a maior parte dos servidores ainda tem muito medo de

ONDE APROFUNDAR SEU CONHECIMENTO SOBRE O TEMA

APONTE A CÂMERA DO SEU CELULAR
PARA O QR CODE AO LADO E
**ACESSE AS CARTILHAS
SOBRE ASSÉDIO MORAL**





As dirigentes Lucena Pacheco e Soraia Marca estão acompanhadas da deputada federal Erika Kokay (PT-DF) e participantes do congresso

denunciar casos de assédio."É preciso que todos compreendam que essa luta só será vitoriosa se for feita de forma coletiva, unindo inclusive servidores que têm cargo/função de chefia aos seus subordinados, pois, em que pesem as diferenças salariais decorrentes das gratificações de função, que muitas vezes criam uma separação ilusória e transitória entre os servidores, estamos todos no mesmo barco", ressalta. Car-

la diz que é fundamental encorajar os servidores e servidoras a relatarem os casos de violência laboral, não somente ao sindicato, mas aos outros canais de denúncia existentes: às coordenadorias de saúde, às comissões de combate ao assédio moral e sexual e à Ouvidoria da Mulher (este último funciona no TRT1).

A presidente do Sisejufe e coordenadora-geral da Fenajufe, Lucena Pacheco

co Martins, participou do 1º Congresso Internacional de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serviço Público. O evento, organizado pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty), aconteceu nos dias 13 e 14 de maio, no Palácio do Itamaraty e no Royal Túlip Hotel, em Brasília. Lucena esteve acompanhada da coordenadora Soraia Marca e dos assessores Vera Miranda e Alexandre Marques (foto 2). Para Lucena, é importante fazer esse enfrentamento dentro do Poder Judiciário da União.

"Nas práticas de poder é preciso refletir sobre os pequenos gestos, questões normativas e técnicas que produzem diferentes efeitos nas relações. É preciso a compreensão do contexto ou situação que articulam o que é concreto e o que é conceitual. Atitudes consideradas inocentes, se banalizadas, naturalizadas, se tornam práticas assediadoras. Por isso, não é possível aceitarmos com normalidade qualquer tipo de assédio. Devemos também aprender a ouvir. Fazer a escuta será um passo para o enfrentamento e o combate a qualquer tipo de assédio", esclarece a dirigente. •



SISEJUFÉ DENUNCIA ASSESSOR DO CCJF POR PRÁTICA QUE CONFIGURARIA ASSÉDIO MORAL



REQUERIMENTO FOI PROTOCOLADO PELA ASSESSORIA JURÍDICA DO SINDICATO JUNTO À COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL DO TRF2

O Sisejufe apresentou, no dia 4 de junho, representação ao Tribunal Regional Federal da 2ª Região contra um assessor do Centro Cultural Justiça Federal pela prática que configuraria assédio moral contra os trabalhadores e trabalhadoras do local. A denúncia foi protocolada pela assessoria jurídica do sindicato junto à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral do TRF2.

O Sisejufe relatou no documento que, nos últimos anos, os trabalhadores e trabalhadoras do CCJF, prestadores de serviço e até mesmo proponentes de exposições vêm sendo submetidos a tratamentos que violam o princípio da dignidade da pessoa humana e a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário. Tal comportamento foi reiteradamente praticado pelo referido assessor, o que acaba por estabelecer um ambiente de incerteza e sensação de perseguição por parte das vítimas, em prejuízo não só desses, mas da administração como um todo.

TENTATIVA DE DIÁLOGO

Diante das situações que ocorreram no CCJF devido à conduta do assessor, diretores do Sisejufe procuraram a diretora-executiva a fim de solicitar que ela conversasse com o assessor sobre seu comportamento, o que foi recebido com desagrado pelo assessor.

Houve, ainda, reunião com representantes do setor de saúde do tribunal e servidores e servidoras do CCJF. Após ouvir os relatos sobre a forma arbitrária com que o assessor se relacionava com os servidores e demais colaboradores, as profissionais da saúde constataram que o ambiente de trabalho estava degradado, tendo se tornado prejudicial à saúde mental de todos. As profissionais do setor de saúde, no entanto, disseram que a situação estava além das suas possibilidades de atuação. Ficou acertado, então, que o fato seria levado para a Secretaria de Gestão de Pessoas, para que a administração tomasse providências.

Para o Sisejufe, a Administração do CCJF vem se omitindo em solucionar os problemas ocasionados pelo comportamento do assessor. Ainda, as tentativas de diálogo interno com o assessor tiveram efeito negativo, na medida em que não só não se vislumbrou nenhuma intenção dele de rever seu comportamento, como praticou, em retaliação, novas arbitrariedades.

MEDIDAS EFETIVAS

O sindicato solicita a oitiva dos trabalhadores e dos gestores do CCJF. A assessoria jurídica do sindicato indicou, ainda, a apuração dos fatos e, ao final, a indicação de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento a serem adotadas pela administração do TRF2 para serem seguidas pelo CCJF. •



episódio
assédio moral

Ouçá no seu tocador de áudio preferido ou pelo nosso site: sisejufe.org.br/podcast



APONTE A CÂMERA DO SEU CELULAR
PARA O QR CODE AO LADO PARA
**ASSISTIR AO PRIMEIRO
EPISÓDIO O PAINEL SISEJUFÉ**



35 ANOS

SISEJUFE

União, Compromisso e Vitórias

contrapont●

SISEJUFE filiado à FENAJUFE

Av. Presidente Vargas • 509 • 11º andar
Centro • RJ • CEP 20071-003

| 21 | 2215 2443

imprensa@sisejufe.org.br

www.sisejufe.org.br



DIRETORIA: Alexander Fernando Vieira Oliveira • Alexandre Graciano dos Santos • Amaro das Grassas Faustino • Aniele de Castro Xavier • Anny Rodrigues Figueiredo • Carla Nascimento • Carlos Eduardo da Costa Cruz • Carlos Henrique Ramos da Silva • Dulavim de Oliveira Lima Junior • Edson Mouta Vasconcellos • Fábio Pires Bento • Fernanda Guimarães Lauria • Helena Guimarães Cruz • Iuri Barbosa Matos Peixoto • João Victor Fernandes do Nascimento de Albuquerque • Joel Lima de Farias • Juliana Cosenza de Avelar • Laura Diógenes de Oliveira e Silva • Lucas Ferreira Costa • Lucena Pacheco Martins • Márcia Sequeira Conte • Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira • Michelle Maranhão Lopes • Neli da Costa Rosa • Nilton Alves Pinheiro • Patricia Fernanda dos Santos • Paulo Roberto Evaristo • Pietro Coelho Barbosa Valério • Raquel Albano de Almeida • Renata Nascimento de Oliveira • Ricardo de Azevedo Soares • Ricardo Loureiro Pinto • Ricardo Quiroga Vinhas • Ricardo Soares Valverde • Robson Vilela de Oliveira • Ronaldo Almeida das Virgens • Soraia Garcia Marca • Valter Nogueira Alves • Vera Lucia Pinheiro dos Santos • Vitor Alves Maciel • Vitor Hugo da Silva Teixeira

• **ASSESSORIA POLÍTICA:** Vera Miranda

• **EDIÇÃO E REDAÇÃO:**

Taís Faccioli (MTE 22185)

Dani Maia (DRT 035292/2004/19)

• **PROJETO GRÁFICO:** Andreza Condé

• **REVISÃO:** Max Leone

• **DIAGRAMAÇÃO:** Raphael de Oliveira

• **CONSELHO EDITORIAL:** Lucena Pacheco Martins • Maria de Oliveira • Patricia Fernanda • Ricardo Quiroga Vinhas • Soraia Marca • Valter Nogueira Alves • Vera Miranda

“Os textos apresentados e veiculados nesta publicação são da inteira responsabilidade da diretoria do Sisejufe, não cabendo, portanto, a responsabilização dos profissionais de jornalismo que o produzem pelos conceitos e opiniões aqui veiculados.”