

**ESCOLA DE ADMINISTRACAO JUDICIARIA
ESPECIALIZACAO EM GESTÃO DE PESSOAS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

GISELE PORTO DE MACEDO SOARES

RIO DE JANEIRO
2017
GISELE PORTO DE MACEDO SOARES

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação da ESAJ
em Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do
Estado do Rio de Janeiro.

GISELE PORTO DE MACEDO SOARES

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO**

Projeto de pesquisa apresentado no
Curso de Gestão de Pessoas no Poder
Judiciário como requisito parcial à
Aprovação na disciplina de Metodologia
da Pesquisa.

Orientador: Prof, Phd. Abdon de Paula

BANCA EXAMINADORA

Rio de Janeiro – RJ, 15 de Dezembro de
2017.

RIO DE JANEIRO
2017
DEDICATORIA

Dedico o presente trabalho à minha filha Sylvia, grande incentivo para minha busca pelo crescimento.

EPÍGRAFE

”As pessoas são atraídas para o serviço público porque são motivadas pelos valores do serviço público. São estes valores – servir os outros, tornar o mundo melhor e mais seguro e fazer a democracia funcionar – que melhor traduzem o sentido de ser um cidadão à serviço da comunidade.”

(Denhardt)

RESUMO

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é descrever o que venha a ser o assédio moral, compreender suas causas, suas principais características e consequências, de que forma os gestores o percebem e quais medidas devem ser tomadas para combatê-lo no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. O assédio moral se apresenta como um fenômeno mundial que atinge a maioria das organizações e é de grande importância que o TJRJ proteja seus funcionários dessa prática nefasta que atenta contra a dignidade humana e destrói o ambiente de trabalho e a saúde física e psicológica do servidor. Para cumprir esse objetivo foi utilizada pesquisa bibliográfica com base em material já elaborado como livros e artigos. O presente trabalho pretende verificar se o TJRJ está consciente da gravidade deste fato e se o setor de gestão de pessoas do TJRJ vem se posicionando com relação a tão relevante tema a fim de evitar a sua ocorrência. No entanto constatou-se que até a presente data não se concretizou nenhuma política clara do TJRJ a respeito do assunto como a criação de canais seguros que inspirem a confiança de suas vítimas como ouvidorias internas adequados para receber denúncias de assédio moral tampouco cartilhas educativas que estabeleçam as regras de comportamento e suas punições, nem palestras nem treinamentos.

Palavras Chave: assédio moral, causas, principais características, e consequências psicológicas e como combate-lo.

ABSTRACT

SUMMARY: The purpose of this course completion work is to describe what constitutes bullying, to understand its causes, its main characteristics and consequences in what way managers perceive it and what measures should be taken to combat it within the framework of the Court of Justice of the State of Rio de Janeiro. Bullying is a worldwide phenomenon that affects most organizations and it is of great importance for the TJRJ to protect its employees from this harmful practice that violates human dignity and destroys the work environment and the physical and psychological health of the server. To achieve this goal, bibliographical research was used based on material already elaborated as books and articles. This paper intends to verify if the TJRJ is aware of the seriousness of this fact and if the people management sector of the TJRJ has been positioning itself in relation to such relevant subject in order to avoid its occurrence. However, it has been verified that no clear policy of the TJRJ has been implemented on the subject, such as the creation of safe channels that inspire the confidence of its victims as appropriate internal ombudsmen to receive denunciations of moral harassment as well as educational guides that establish the rules of behavior and their punishments, neither lectures nor training.

Keywords: moral harassment, causes, main traits and psychological consequences and how to fight it.

SUMARIO

INTRODUÇÃO

1. O QUE É ASSÉDIO MORAL

1.1 OS MÉTODOS DO ASSÉDIO MORAL

1.2 OS IMPACTOS NOS INDIVÍDUOS E NO AMBIENTE DE TRABALHO

2. O ASSÉDIO MORAL E A LEI

3. O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TJRJ

4 A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

5. CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

O tema assédio moral é um fenômeno que vem acontecendo com cada vez mais frequência nas organizações contemporâneas e os trabalhadores do TJRJ tem estado cada vez mais expostos a esta ameaça e a sofrer com a suas consequências.

O TJRJ por sua característica altamente hierarquizada em seu ferrenho propósito de garantir seu bom desempenho, sua eficiência e melhores resultados torna-se um terreno fértil para a proliferação do fenômeno do assédio moral pois prevalece no TJRJ um ambiente onde seus trabalhadores estão sujeitos a cumprir metas de produtividade, custe o que custar e doa a quem doer.

O assédio moral tem efeitos devastadores sobre a saúde física e psíquica das suas vítimas e para a organização como um todo e o TJRJ se posicionar e estar preparado para enfrentar esse desafio a fim de evitar prejuízos no seu desempenho.

Os ocupantes dos cargos de chefia no TJRJ por vezes atuam como chefes capatazes modernos, bajulam os superiores e tratam com mão de ferro os chefiados chegando muitas vezes a controlar o tempo ou quantas vezes a pessoa vai ao banheiro. Não é atoa que estejam ocupando esta posição que lhes garante o possibilidade de exercer a sua personalidade perversa pois este tipo de pessoa só consegue ser feliz destruindo e só aumenta a sua autoestima quando faz mal aos outros.

É cada vez mais importante que se crie uma política no contexto organizacional do TJRJ que ofereça canais seguros para que os funcionários possam denunciar o assédio moral e que lhes garanta tratamento digno e respeitoso a fim de que seja preservado o ambiente de trabalho saudável.

1. O QUE É ASSÉDIO MORAL

Heinz Leymann, é considerado o precursor daquilo que viria a ser conhecido entre nós como assédio moral. Nascido na Alemanha, doutor em psicologia do trabalho, mudou-se a Suécia onde ocupou a cadeira na Universidade de Estocolmo, dedicando-se à pesquisa sobre ambiente de trabalho e saúde. No início dos anos 1980, ele deu início às pesquisas acerca do sofrimento no trabalho com resultados preocupantes e que o incentivaram a ampliar a nível nacional e mais tarde estendidas à toda a Escandinávia e aos países de língua alemã. Seu objetivo era sensibilizar os assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação e assim levá-los a combater e prevenir esse processo destruidor.

Em 1993 Leymann lança o livro onde menciona os termos *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho, enquanto que no Reino Unido e na Austrália se usa o termo *mobbing* e nos Estados Unidos se usa mais o termo *bullying*. Segundo o autor, *mobbing* é um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo, e marcado para ser excluído, agredido, e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. O autor diz ainda que a perseguição geralmente tem início por algum desacordo com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, e passando a ser vista como incômoda e portando difícil de conviver, sendo necessário livrar-se dela.

Marie-France Hirigoyen (2001), psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar francesa, utilizou pela primeira vez a expressão “assédio moral” para falar da violência perversa no cotidiano das famílias e do mundo do trabalho. Para a autora o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando, o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Margarida Barreto (2003) define assédio moral ou violência moral no trabalho como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho

1.1 Métodos de Assédio moral

O assédio moral tem início com atos de intimidação que visam humilhar e rebaixar o outro no local de trabalho, seja por parte de chefes, colegas ou mesmo magistrados. A pressão para o cumprimento de metas e prazos costuma ser o fator desencadeador do assédio moral que resulta em adoecimento dos servidores. Além do isolamento e da discriminação existem as críticas, os deboches, os comentários depreciativos, o tratamento desrespeitoso que criam um clima cada vez maior de cerco e crescente desconforto para sua vítima.

Segundo Hirigoyen (2001) as atitudes hostis do assédio moral podem ser agrupadas basicamente quatro categorias que foram por ela identificadas e catalogadas e que se traduzem em comportamentos, repetitivos e frequentes e que podem ser utilizados pelo assediador simultaneamente, potencializando os efeitos da agressão.

São elas:

1) A deterioração do ambiente de trabalho:

- . Retirar da vítima a autonomia.
- . Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- . Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- . Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- . Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador...
- . Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- . Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- . Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- . Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)
- . Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- . Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- . Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde.
- . Causar danos em seu local de trabalho.
- . Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- . Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- . Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- . A vítima é interrompida constantemente.
- . Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- . A comunicação com ela é unicamente escrita.
- . Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- . É posta separada dos outros.
- . Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros

- . Proíbem os colegas de lhe falar.
- . Já não a deixam falar com ninguém.
- . A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade :

- . Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la.
- . Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos,, levantar de ombros).
- . É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- . Espalham rumores a seu respeito.
- . Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- . Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- . Criticam sua vida privada.
- . Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- . Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- . Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- . É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual :

- . Ameaças de violência física.
- . Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- . Falam com ela aos gritos.
- . Invadem a sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- . Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.

- . Fazem estragos em seu automóvel.
- . É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- . Não levam em conta seus problemas de saúde.

1.2 Os impactos nos indivíduos e no ambiente de trabalho

A mudança pela qual o mundo vem passando, acarretou o aumento da competitividade pela sobrevivência das organizações e trouxe consequências para todos tais como a precariedade dos empregos, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo acelerado da economia, e a preocupação em reduzir os custos do trabalho, o crescimento do desemprego, a terceirização, o crescimento do setor informal, a tendência à contratação por tempo determinado, dentre outras. O TJRJ tem acompanhado e se adaptado a essas mudanças visando a corresponder ao aumento da demanda, reduzindo seus custos, contratando mão de obra terceirizada a fim de suprir a sua carência de servidores concursados e adotando novas tecnologias como a introdução dos processos eletrônicos.

Para Martiningo, A. e Marcos, V.S, muitos superiores hierárquicos, diante desse cenário altamente competitivo, só conseguem chefiar por meio de mentira e medo e mencionam Hirigoyen (2001) ao dizer que os comportamentos perversos de um indivíduo podem ser deliberadamente utilizados por uma empresa a fim de obter o melhor rendimento de seus empregados.

Os autores dizem ainda que, diante dessas inúmeras mudanças, se forma o cenário perfeito para o aparecimento da violência no ambiente de trabalho, não a violência física, mas a violência psicológica, que se empregada de maneira repetitiva e duradoura pode configurar o assédio moral. Fenômeno que, afirmam os autores, só a partir da década de 1990 foi identificado como fator destrutivo do ambiente de trabalho, não só pela redução da produtividade, mas também pelo favorecimento do absenteísmo, consequência dos danos psicológicos que o envolve.

Martiningo, A. e Marcos, V.S, são categóricos em afirmar que o assédio moral traz sérios prejuízos à organização como um todo pois acarreta a destruição do clima de trabalho, o aumento geral do sentimento de insegurança e o consequente bloqueio da criatividade e inovação. Eles citam ainda que, os funcionários,

pressionados para o cumprimento de metas de produtividade são submetidos a esse método perverso para a obtenção de maiores resultados, estão expostos a sofrer danos à sua saúde, constrangimentos, medo, baixa auto estima e atingidos em seu direito fundamental à dignidade da pessoa humana.

Segundo Hirigoyen (2001), o assédio moral tem efeitos devastadores sobre a saúde física e psíquica das suas vítimas e para a organização como um todo. Ela comenta ainda a diferença existente entre o setor privado e o setor público onde constatou que no setor público o assédio moral é mais acentuado. Segundo ela no setor privado ele é mais evidente, dirá menos tempo e termina em geral com a saída da vítima. Já no setor público o assédio moral pode durar anos, tendo em vista a proteção da estabilidade dos servidores que não podem ser demitidos, a não ser devido a uma falta muito grave. Ela ressalta que por esta razão, os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados mais graves sobre a saúde e a personalidade das vítimas.

O assédio moral tem como consequência a degradação do ambiente de trabalho e causa sofrimento físico e psíquico, comprometendo a saúde mental e profissional do trabalhador. São comuns os casos de hipertensão, dores generalizadas pelo corpo, gastrites distúrbios digestivos e do sono. Pode desencadear quadros de depressão, síndrome do pânico, síndrome da fadiga e até casos de suicídio. Podemos citar como exemplo um caso emblemático ocorrido no âmbito do TJRJ e divulgado pelo Sindjustiça-Rj, que teve grande repercussão no ambiente de trabalho conforme documentação transcrita abaixo:

ASSÉDIO MORAL - MAIS UM TRISTE CAPÍTULO

Por **Direção Geral** em **30/01/2014**

Foi publicada no Diário Eletrônico desta quinta, 30, a decisão no Proc. Adm. 230.934, oriundo de denúncia ao CNJ a respeito da tentativa de suicídio de uma colega OJA, por motivação vinculada ao assédio moral que sofria por parte da chefia no Tribunal de Justiça.

Na decisão, o Corregedor homologa parecer do Juiz Auxiliar que, baseado em apuração realizada pelo Exmo. Magistrado que comanda o 2º NUR, entendeu não haver comprovação de qualquer ato de perseguição à servidora.

No entanto, alguns fatos não estão devidamente esclarecidos.

Em novembro de 2013, assim que tomou conhecimento do triste episódio, o Sind-Justiça deflagrou um processo administrativo junto ao TJ, narrando os fatos, explicando a vinculação entre a tragédia e o assédio moral, e requerendo a

devida apuração. Esse processo, impetrado em 14/11/2013, recebeu o número 2013-219.365.

Em 18/11, 4 dias depois, houve despacho inicial do Juiz Auxiliar, Dr. Paulo Jangutta, nos seguintes termos: *“Sugiro a V. Exa. que seja determinado o arquivamento deste processo, uma vez que não se mostra necessária a apuração nesta via”*.

Posteriormente, em 04/12, o processo recebeu novo despacho do mesmo magistrado, com o seguinte teor: *“Considerando a existência do processo nº 2013-220.372, instaurado pelo Juiz Dirigente do 2º Núcleo Regional, onde serão apurados os fatos em questão, sugiro a V. Exa. que seja determinado o arquivamento deste processo, uma vez que não se mostra necessária a apuração nesta via”*.

Na mesma data, o despacho foi homologado pelo Corregedor e o nosso processo foi arquivado.

O que há de errado em toda essa história?

1) Em consulta ao sistema informatizado do TJ, verifica-se que o processo citado pelo Juiz Auxiliar (Proc. Adm. 220.372) não possui qualquer decisão ou despacho que indique o que foi deliberado, decidido ou sequer discutido nos autos.

2) O processo do Sind-Justiça (2013-219.365) foi protocolizado em 14/11/2013; o processo do Juiz Dirigente do 2º NUR (2013-219.365) é datado de 18/11/2013; ou seja, o processo do NUR ingressou 4 dias após o nosso requerimento. E, curiosamente, ingressou na mesma data em que o Juiz Auxiliar fez o primeiro despacho em nosso processo, sugerindo o arquivamento (despacho este substituído por outro, em 04/12, em que justificava o arquivamento sob a alegação da existência do processo do 2º NUR);

3) Mas, se o nosso processo ingressou primeiro (14/11), por que o nosso é que foi arquivado em virtude da existência do segundo (18/11)? Não deveria ser o contrário?

4) O nosso requerimento (veja íntegra abaixo) requer expressamente investigação sobre as origens do ato, mencionando a história pregressa da servidora, incluindo a denúncia de assédio moral na serventia para onde a devolveram *ex officio*, e requerendo providências. E o segundo processo, do 2º NUR, o que requer? Não há como saber, porque, curiosamente, não consta do andamento nenhum despacho e nenhuma decisão. No entanto, foi este processo que serviu como parâmetro para a resposta ao Conselho Nacional de Justiça.

Pelos motivos acima, o Sind-Justiça, em defesa dos seus associados e da categoria, entende por bem ingressar também no CNJ a fim de requerer as explicações necessárias e exigir que, naquela instância, o TJRJ se digne a responder as questões que formulamos em nosso processo natimorto;

A história de que estamos tratando envolve a vida de uma colega e todos sabem que o pano de fundo de toda essa tragédia é o assédio moral, que quase ceifou uma preciosa vida. E não podemos permitir que a omissão e o descaso façam novas vítimas.

O assédio moral mata! Esse é o lema da campanha que vimos preparando desde o ano passado, que será deflagrada em todo o Estado a partir da próxima

semana com a nossa edição especial da revista do Sind-Justiça. No dia 20 de fevereiro, às 17h, realizaremos um grande ato em frente ao Fórum Central do TJ, com a participação de servidores públicos e trabalhadores privados, para denunciarmos os riscos a que todos estamos expostos por conta do assédio moral.

Vamos ao CNJ em busca das respostas que o TJ se negou a fornecer. Vamos denunciar o assédio moral. E vamos evitar que novas tragédias aconteçam. Juntos, somos fortes!

COORDENAÇÃO GERAL:

Alzimar Andrade

José Carlos Arruda

Tony Vieitas

Veja abaixo o ofício encaminhado à Corregedoria logo após a tragédia e arquivado, sem resposta:

Rio de Janeiro, 14 de novembro de 2013.

Exmo. Dr. Corregedor Geral da Justiça

Desembargador Valmir de Oliveira Silva

O Sind-Justiça – Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, neste ato representado pelos seus coordenadores gerais José Carlos Arruda, Tony Vieitas e Alzimar Andrade, vem requerer o que se segue:

Como deve ser de conhecimento de V. Exa., em lamentável tragédia ocorrida na terça-feira, 12, a Analista Judiciária na Especialidade de Cumprimento de Mandato Márcia Elisa Azevedo Barroso, Matr. 01/28.922, em que a mesma se atirou do 6º andar do prédio em que residia, vindo a sofrer traumatismo craniano e estando entre a vida e a morte, em leito de hospital.

Ocorre que esta entidade sindical vem recebendo inúmeros telefonemas de servidores ligados à colega vitimada, dando conta de que tal ato de desespero foi provocado por Ato Executivo que a removeu, ex officio, para a Central de Mandados de Alcântara.

Márcia Elisa fez parte de um grupo de servidores (10 ao total), que deflagraram em 2011 um processo administrativo denunciando grave assédio moral que seria praticado pela chefia da Central de Mandados de Alcântara e requerendo remoção coletiva. Tal processo administrativo restou indeferido e arquivado, com a sugestão do então Corregedor, Desembargador Antonio José Azevedo Pinto, no sentido de que fossem adotadas “novas práticas de atuação que visem o restabelecimento da harmonia do ambiente funcional”. (Processo Administrativo 2011-162.732, publicado em 13/10/2011).

Tempos depois, a servidora foi removida para a Comarca de Niterói. Na última semana, o Ato Executivo 2830/2013 determinou que a mesma retornasse à comarca de origem, para fins de prestação de auxílio por 90 dias, no mesmo local onde teve grave desentendimento com a chefia por assédio moral, fato, ao que parece, não observado pela Administração. Já bastante debilitada emocionalmente com o desgaste do litígio anterior, a mesma não reagiu bem quando, ao se apresentar, teria sido mal recebida. O resultado foi a tentativa de suicídio, atirando-se do 6º andar do prédio em que residia.

O desfecho trágico recomenda que esta E. Corregedoria apure junto à Central citada, incluindo-se necessariamente os servidores que lá estavam à época da denúncia de grave assédio moral, para que haja uma análise mais detalhada dos fatos, inclusive verificando se a orientação do então Corregedor foi cumprida, no que diz respeito a “novas práticas de atuação que visem o restabelecimento da harmonia do ambiente funcional”.

Sugerimos que não apenas se oficie ou se forme grupo de trabalho, mas que se nomeie comissão, incluindo representante da entidade sindical, assistente social e psicólogo, para que se apure a existência de assédio moral e a gravidade da situação, não apenas para que se faça justiça, mas para evitar que novos fatos tristes como esse aconteçam.

Há muito o Sind-Justiça vem alertando e requerendo que a A. Administração deste Tribunal providencie uma Comissão Mista para Prevenção de Assédio Moral e Doenças Ocupacionais, o que vem restando infrutífero ao longo dos anos, dada a pouca importância que sucessivas gestões do Tribunal historicamente atribuem a esta grave questão.

Esperamos que a ocorrência desta tragédia sirva como alerta para que a Administração se movimente no sentido de que é preciso olhar para os servidores com maior cuidado, organizando campanhas que impeçam o abominável assédio moral e acabando com as famigeradas remoções ex officio, que, a pretexto de atender ao interesse público, sempre vitimam o servidor, que passa por transtornos variados e que resultam, às vezes, em tristes episódios como o ora narrado, o que lamentamos.

Cientes de que Esta E. Corregedoria tem pautado sua atuação na preocupação com o bem estar dos servidores e vem atendendo pontualmente os pleitos deste Sindicato, requeremos:

1) Que haja instauração de Comissão para investigar junto à Central de Mandados de Alcântara os reais motivos das denúncias envolvendo a acusação de assédio moral por parte da chefia, verificando ainda a relação desse assédio moral com os fatos recentes, incluindo a oitiva dos servidores que fizeram a denúncia de assédio moral e a apuração de cumprimento da orientação do então Corregedor no sentido de implementação de “novas práticas de atuação que visem o restabelecimento da harmonia do ambiente funcional”;

2) Que tal comissão tenha um representante do Sind-Justiça, demonstrando a transparência e a preocupação desta E. Corregedoria com a apuração isenta dos fatos, além de psicólogos e assistentes sociais, para que possam avaliar tecnicamente as condutas na referida Central de Mandados;

3) Que esta E. Corregedoria interceda junto à Presidência desta Casa, no sentido de viabilizar com a máxima urgência, programas que visem à extinção do malfadado assédio moral e que previnam a ocorrência de doenças ocupacionais, com a mesma agilidade e interesse que demonstrou ao criar grupos e comissões por conta da invasão do Fórum de Bangu, que vem mobilizando a Administração, justificadamente. Assim, que o mesmo cuidado seja implementado quando se trata da vida dos servidores, como no caso em comento.

Desde já, somos gratos pela atenção dispensada e desejamos os melhores votos de sucesso na gestão de V. Exa., sempre com foco na efetiva valorização do servidor.

Atenciosamente,

Alzimar Andrade
Coordenador Geral

José Carlos Arruda
Coordenador Geral

Tony Veitas
Coordenador Gera

2. ASSÉDIO MORAL E A LEI

A base jurídica é fundamental ao enunciar a todos as regras que se impõe para que possamos viver em sociedade. Todos os progressos, todas as conquistas trabalhistas ao longo dos tempos foram efetivadas pelo direito, desde a abolição do trabalho escravo e do trabalho infantil até o tempo do trabalho e a aposentadoria, foram sempre resultado de leis. A dignidade da pessoa humana é uma preocupação maior de todas as instâncias desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.

No Brasil, vereadores e deputados tem se empenhado em criar uma legislação específica para o fenômeno assédio moral. A elaboração de leis representa o reconhecimento de direitos e deve ser a uma das preocupações maiores da sociedade e das organizações.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro se destaca como o primeiro estado brasileiro a criar uma legislação bastante específica. Ela combate o assédio moral

de forma extensiva às empresas permissionárias ou concessionárias, a Lei no. 3921 de 23 de agosto de 2002, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público e dá outras providências, como veremos a seguir:

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002. *

VEDA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, NO ÂMBITO DOS ÓRGÃOS, REPARTIÇÕES OU ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO CENTRALIZADA, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA, DO PODER LEGISLATIVO, EXECUTIVO OU JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, INCLUSIVE CONCESSIONÁRIAS E PERMISSIONÁRIAS DE SERVIÇOS ESTADUAIS DE UTILIDADE OU INTERESSE PÚBLICO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO D E C R E T A:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública

estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Art. 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I- advertência;

II- suspensão; e/ou

III- demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Art. 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata

apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Art. 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

- a) - considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
- b) - dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) - assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) - garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantirão de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Art. 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional dos servidores.

Art. 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 10 - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Art. 12 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

DEPUTADO SÉRGIO CABRAL
Presidente

Apesar de uma lei ser indispensável para garantir que a sociedade está preocupada em não permitir que seus cidadãos sejam maltratados, ela não se revela suficiente para evitar os comportamentos perversos. Infelizmente, como vimos no capítulo anterior, não podemos afirmar que a Lei no. 3921, de 23 de agosto de 2002, tenha sido o suficiente para erradicar o assédio moral no serviço público, particularmente no TJRJ.

Definir o que é permitido ou não pode dar aos indivíduos perversos um sinal verde para fazer tudo o que não está estritamente proibido e à organização uma chave para contornar a legislação. A legislação pode dar a falsa sensação de que estamos seguros pois sempre haverá alguém para contorná-la. No entanto a lei é de suma importância para garantir a visibilidade do problema e servir de alerta para as pessoas sobre a existência do assédio moral e de que ele é profundamente inaceitável. Porém, apesar dos esforços da sociedade para garantir uma relação de respeito e igualdade ao ser humano nem sempre são aplicados, pois os empregadores, na ânsia de fazer com que sua autoridade prevaleça, acabam por cometer o assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TJRJ

O fenômeno do assédio moral no âmbito do TJRJ, não é algo novo tampouco desconhecido pela instituição, que inclusive sediou em suas dependências o “1º Seminário sobre Assédio Moral no Trabalho – Reflexos e Perspectivas dos Trabalhadores Forenses Fluminenses” organizado pelo Sindicato da Justiça RJ, com palestras e debates abertos ao público realizados entre os dias 19 e 21 de setembro de 2007, no auditório Antônio Carlos Amorim, das 9 às 17 horas.

Segundo as informações colhidas em publicação do Sindicato da Justiça- RJ de outubro de 2007, participaram do seminário como palestrantes convidados pelo Departamento de Saúde do Sindicato, o psicólogo Wilson Moura (UERJ), a advogada Norma Padilha, o médico psiquiatra Paulo Pavão (HUPE), o professor de Administração Pública Paulo Gurgel (UFF), além da juíza do Trabalho Dra. Márcia Novaes (TRT-BA), entre outros.

Durante os debates foram estabelecidas algumas ações para combater esta prática nos locais de trabalho tais como a eleição de representantes de cartório a

apuração imediata de denúncias sobre assédio moral, a capacitação do Departamento Jurídico para melhor atendimento legal nesta questão, bem como a elaboração de cartilha sobre assédio moral, especificamente no âmbito do Judiciário e a criação de núcleos de saúde com o mapeamento de riscos dos servidores. Nas ações junto à administração do Tribunal, ficaram definidas, entre outras, a fiscalização do cumprimento da lei dos portadores de deficiência física e atuar junto ao Departamento de Saúde do TJRJ, para acompanhar as condições de saúde do servidor.

Segundo a mesma publicação o seminário deixou latente a necessidade de desenvolver junto à categoria o conhecimento de que o assédio moral tem início com os atos de intimidação e práticas que visam humilhar e rebaixar o outro no local de trabalho - seja por parte de chefes, colegas, ou mesmo magistrados.

A publicação faz menção a uma das pioneiras da pesquisa acerca de assédio moral a professora Margarida Barreto, que declara que mais de 50% dos casos por ela pesquisados são manifestações depressivas, hipertensão, dores generalizadas pelo corpo, tensão no pescoço, gastrite, distúrbios digestivos e do sono. A psicóloga acentua que, na maioria dos casos, as vítimas preferenciais são: homens ou mulheres portadores de HIV; pessoa de mais idade; homossexuais; obesos; mães solteiras; ou até pessoas consideradas feias ou mal vestidas.

A publicação ressalta que o assédio moral muitas vezes começa quando se exige o cumprimento de metas, ocasião em que o chefe utiliza-se de práticas humilhantes que inferiorizam e rebaixam seus subordinados, tendo como resultado o comprometimento da sua saúde causando o estresse e a depressão.

Apesar de ter sido uma iniciativa pioneira, o seminário ficou no esquecimento tendo sido o primeiro e único a debater o assunto no âmbito do TJRJ não se tendo dado prosseguimento a nenhuma das ações por ele propostas. Por esse motivo é que, apesar de a ocorrência de assédio moral e suas consequências serem do conhecimento da administração do TJRJ, os aspectos que o desencadeiam são negligenciados, não porque os dirigentes assim o desejem, mas porque eles se omitem.

Neste ambiente o fenômeno assédio moral encontra terreno fértil onde se cultivam a indiferença, a insensibilidade e o desrespeito ao outro e assim ganha força para se reproduzir indefinidamente pois os assediadores não encontram

barreiras por parte da organização, nem reprovação, nem regras, nem autoridade e tampouco punição.

4. A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A área de gestão de pessoas, que é a área relacionada aos funcionários, é a responsável pela implementação das políticas e dever intervir o quanto antes de forma preventiva nos casos de assédio moral.

O primeiro passo da prevenção é a educação. Educar as pessoas para que elas sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para tanto normas de comportamento dever ser definidas a fim de que fiquem claras as situações em que não serão toleradas pela organização. Normas, palestras e seminários a fim de conscientizar os funcionários e a elaboração de cartilhas podem servir para explicar conceitos e estabelecer responsabilidades e orientar os funcionários.

Os programas de treinamento também podem ser ações de grande valia para a área de gestão de pessoas voltadas para a eliminação do assédio no âmbito da organização. Além da prevenção e da preparação de gestores e funcionários, a questão da punição. Nos casos de assédio moral a área de gestão de pessoas precisa fazer uma investigação objetiva e procurar estabelecer responsabilidades

Deixar de ignorar o problema e mudar de atitude e rever alguns métodos de gestão a fim de extinguir o assédio moral visível ou oculto. Não basta apenas trabalhar para garantir resultados e atingir objetivos traçados pela organização. É necessário encarar o problema do assédio moral de frente e adotar medidas punitivas.

5. CONCLUSÃO

Diante do exposto podemos perceber que as organizações de um modo geral e em especial o TJRJ devem se preocupar mais com as pessoas do que com os índices estatísticos a fim de impedir a ação de gestores perversos adotando medidas urgentes para controlar seu comportamento. A organização deve investir na formação de sua área de gestão de pessoas para que ela possa atuar eficazmente diante de casos de assédio moral de forma consciente e combativa.

Infelizmente, no âmbito do TJRJ, apesar de conhecido, o assédio moral permanece ignorado e não constatamos nenhuma política voltada ao seu combate. No entanto, algumas ações podem ser postas imediatamente em prática no TJRJ no a fim de evitar a ocorrência do assédio moral nos locais de trabalho. A principal delas seria a introdução de política de prevenção e monitoramento dos casos de assédio moral que e deve ser uma preocupação de todos, gestores e funcionários. Dentre outras medidas podemos destacar: a apuração imediata das denúncias sobre assédio moral, especificamente elaboração de cartilha sobre assédio moral; a criação de núcleos de saúde com mapeamento dos riscos dos servidores e principalmente a necessidade de conscientizar as pessoas sobre esta prática nefasta.

Para acabar com esta prática perversa é imprescindível que o assediado não tema denunciar quem o esteja praticando e que o assediador seja punido de forma exemplar. Para que essas medidas se concretizem é necessário que se crie um código de ética das relações de trabalho no qual conste o assédio moral e as penalidades a que estão sujeitos os assediadores como por exemplo ações judiciais, representações e processos administrativos.

Apesar do predominar em seu ambiente o estilo autoritário, nada impede que no âmbito do TJRJ sejam desenvolvidas as características da nova liderança transformacional, mais voltada para o aspecto relacional, onde o comprometimento, a empatia, a capacidade de estreitar a relação com as pessoas e a capacidade de transformar são fundamentais. O ideal seria que o TJRJ investisse na seleção e formação de pessoas para cargos de chefia dotadas de competências e habilidades para inspirar positivamente seus chefiados. Deveriam ser escolhidos funcionários para ocupar cargos de chefia que possuíssem egos saudáveis, que conseguissem estar cercados por pessoas altamente capacitadas

sem se sentirem ameaçados. Pessoas dotadas de inteligência emocional, capazes de desenvolver empatia, podendo perceber as necessidades e sentimentos dos outros, ouvir o que os chefiados têm a dizer e o que não dizem, e compreender as suas reações. Pessoas capazes de cuidar de pessoas e assim cativar a sua lealdade e manter relacionamentos sólidos, de confiança e respeito.

A organização deveria se preocupar mais com as pessoas do que só com as estatísticas e impedir a ação de chefes perversos, tomando providências para que estes controlem seu comportamento.

A exposição dos servidores a uma crescente cobrança por produtividade para elevar os índices estatístico e subir ranking das serventias judiciais custe o que custar, doa a quem doer tornou o ambiente de trabalho extremamente competitivo, agressivo e opressivo. O servidor que não corresponde a determinadas expectativas da chefia fica exposto a todo tipo de ameaça ocasionando situações de medo e tortura psicológica. A essa altura não podemos ser ingênuos a ponto de não reconhecer o quanto os procedimentos perversos tem sido úteis para a organização, pois são de grande valia para garantir o aumento da produtividade. O bom funcionamento de uma organização não se mede apenas por seus resultados mas também pelo seu ambiente de trabalho pois um ambiente de trabalho saudável é aquele onde as pessoas sintam prazer em trabalhar e assim sirvam como estímulo à dedicação dos funcionários.

O assédio moral como vimos tem como consequência a degradação do ambiente de trabalho e causa sofrimento físico e psíquico comprometendo a saúde mental e profissional do trabalhador. A conscientização acerca do assédio moral e a importância de se expor as suas terríveis consequências torna imprescindível que os gestores do TJRJ invistam pesadamente na prevenção e se empenhem na criação de um canal seguro, que inspire confiança nos seus funcionários a fim de possam denunciar o assédio moral.

O TJRJ tem se mantido discreto sobre o tema mas deve reconhecer que se encontra diante de grande desafio que é o de se posicionar e evitar a coisificação do homem e valorizar a dignidade humana. As mudanças são inevitáveis e o TJRJ precisa estar preparado para promovê-las o quanto antes a fim preservar um bom ambiente de trabalho, a satisfação, o bem estar e o empenho de seus funcionários.

BIBLIOGRAFIA

Freitas, M. E.; Heloani, J.R.; Barreto, M. Assédio moral no trabalho. Assédio moral no trabalho. Cengage. 2008.

Freitas, M, E. Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

Gaulejac, V.de; Gestão como doença social. Ideias & Letras, 2007.

Hirigoyen, M.-F.; Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral. Bertrand Brasil, 2001.

kanaane, Roberto. Comportamento humanos nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1995.

Martiningo, A.; Marcos, V. S. Assédio Moral e gestão de pessoas; uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. RAM-Revista de Administração Mackenzie, volume 9 n. 5, 2008, p. 11-34.

Robbins, S.; Judge, T.; Sobral, F. Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson, 2011.