

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Arthur Lobato – Psicólogo da Saúde do Trabalhador
Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais - SERJUSMIG



Autor: Artista Plástico LAR. Saavedra/Cuba

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Análise da dinâmica de possíveis casos de Assédio Moral denunciados ao Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais - SERJUSMIG, no Plantão de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral entre 2007 e 2014.

Autor: Arthur Lobato

Psicólogo/Saúde do Trabalhador
Combate ao Assédio Moral no trabalho
CRP 04 22 507

arthurlobatopsicologo@gmail.com

<http://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/>

(31)3025.3516 / (31) 99807.6019

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
PALAVRA DA DIRETORIA	5
1) INTRODUÇÃO	6
2) UM PEQUENO PANORAMA DO PODER JUDICIÁRIO	7
MAPA DAS COMARCAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS	7
3) ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DO TJMG	8
4) O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	10
5) DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL	12
6) MODALIDADES DE ASSÉDIO	13
O SINTOMA	15
7) SAÚDE MENTAL E TRABALHO	16
8) PLANTÃO DE ATENDIMENTO ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL	17
9) A CONSTRUÇÃO DE RELATOS DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL	18
ANÁLISE DA DINÂMICA DE POSSÍVEIS CASOS DE ASSÉDIO MORAL ATRAVÉS DA PERCEPÇÃO DO PSICÓLOGO	19
10) METODOLOGIA	19
11) ANÁLISE DE DADOS: ORIGEM DO ASSÉDIO MORAL	21
12) ANÁLISE DE DADOS: CARGO COM MAIOR INCIDÊNCIA	22
13) CATEGORIAS DE ANÁLISE	23
14) DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	24
15) ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO	25
16) ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE	26
17) VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL NO TRABALHO	27
18) A MARCA DA MALDADE	28
19) O QUE É DIGNIDADE?	29
20) ANÁLISE AUTORITARISMO / PODER	29
21) AUTORITARISMO	30
22) DISCRIMINAÇÃO	31
23) DESMORALIZAÇÃO	32
24) DESVALORIZAÇÃO	33
25) CONCLUSÃO	34
26) SOBRE O AUTOR	36
28) BIBLIOGRAFIA	37
29) ANEXOS	39

Apresentação

O Sindicato dos Servidores da Justiça de 1ª Instância do Estado de Minas Gerais - SERJUSMIG possui um trabalho pioneiro, o Plantão de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral que tem como objetivo o contato presencial com a possível vítima de assédio moral. Funciona como uma célula de escuta do servidor.

Através do trabalho do psicólogo Arthur Lobato, busca-se nesta publicação identificar e entender como, quando, porque acontece o assédio moral e formar um banco de dados qualitativo que possibilite promover ações de intervenção na organização do trabalho e elaborar estratégias eficazes para prevenir e combater o assédio moral, este inimigo invisível no ambiente de trabalho.

Para reflexão, o pensamento da juíza sobre o assédio moral:

“O assédio, coação ou violência moral está ligado ao direito fundamental à dignidade humana, à imagem, à honra, à personalidade e à saúde do empregado, todos, direitos da Constituição Federal”. Cláudia Reina, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Região (TRT/RJ).

Arthur Lobato
Psicólogo - CRP 04-22507

Núcleo de Saúde SERJUSMIG

Atento à demanda dos servidores, o SERJUSMIG incluiu em sua pauta, ainda no ano de 2007, o combate ao assédio moral nos postos de trabalho da Justiça de 1ª Instância.

Além da luta sindical, que culminou com a publicação da Lei Complementar nº 116/2011 e de normas internas sobre o tema, o Sindicato oferece o Plantão de Atendimento aos servidores e servidoras vítimas de assédio moral e em sofrimento no local de trabalho.

Inicialmente, esse trabalho era prestado por meio de uma comissão composta por um advogado, um psicólogo e um diretor sindical. Contudo, diante da ampliação do debate e com o Projeto Saúde do Trabalhador SERJUSMIG, hoje, o Plantão de Atendimento conta com o Núcleo de Saúde composto por um dirigente sindical, uma assessora jurídico-administrativo, dois psicólogos da equipe, além da rede de psicólogos conveniados.

Por meio de um atendimento de triagem e acolhimento, são traçados os melhores caminhos a serem percorridos pelo servidor e servidora em sofrimento e/ou vítima de assédio moral e sexual.

Reconhecido o importante caminho até aqui percorrido, mas com a consciência de que a prática do assédio moral ainda é uma triste realidade em muitas comarcas mineiras e em diversos setores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, é que o SERJUSMIG se mantém vigilante e firme em seu propósito de combater a prática de assédio moral no trabalho e lança mais uma edição desta que é uma importante publicação.

A cartilha, de autoria do psicólogo Arthur Lobato e jornalista Taís Ferreira, foi publicada em 2016, com nova tiragem em 2018, e segue nova edição de 2023.

Sabemos que o conhecimento é forte aliado na prevenção e combate a essa violência não física e, por isso, convidamos a todos para conhecer e disseminar essa fonte do saber.

Análise da dinâmica de possíveis casos de Assédio Moral denunciados ao Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais – SERJUSMIG

1) Introdução

Minas Gerais, Brasil, está na vanguarda do Combate ao Assédio Moral no ambiente de trabalho. Vários sindicatos já incorporaram este tema como parte de seu plano de lutas.

Destaca-se o Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais - SERJUSMIG, que há vários anos priorizou a luta política pela saúde do trabalhador, focando o combate ao assédio moral e outras violências no trabalho.

O SERJUSMIG, juntamente com outros sindicatos, exerceu forte ação política junto ao legislativo e executivo mineiro, e esta ação coordenada, com apoio e participação da categoria, resultou na aprovação e regulamentação da Lei de Combate ao Assédio Moral no Serviço Público Estadual, no Estado de Minas Gerais - a Lei Complementar 116/2011¹, e regulamentação da Comissão Paritária TJMG-Sindicatos instituída pela Portaria nº 2832/2012².

No trabalho preventivo de combate ao Assédio Moral a atuação do SERJUSMIG é pautada nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT que preceitua soluções preventivas que levem em conta a origem da violência, e não somente atuar contra seus efeitos.

*“O trabalho enquanto atividade humana dá sentido à vida, fortalecendo a identidade e dignidade do trabalhador, conquanto que haja liberdade, respeito ao outro, justiça, respostas solidárias entre e no coletivo de trabalhadores. Caso contrário pode se tornar em causa de dor, sofrimento imposto, doenças, acidentes e morte por suicídio”.*³

¹ Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais.

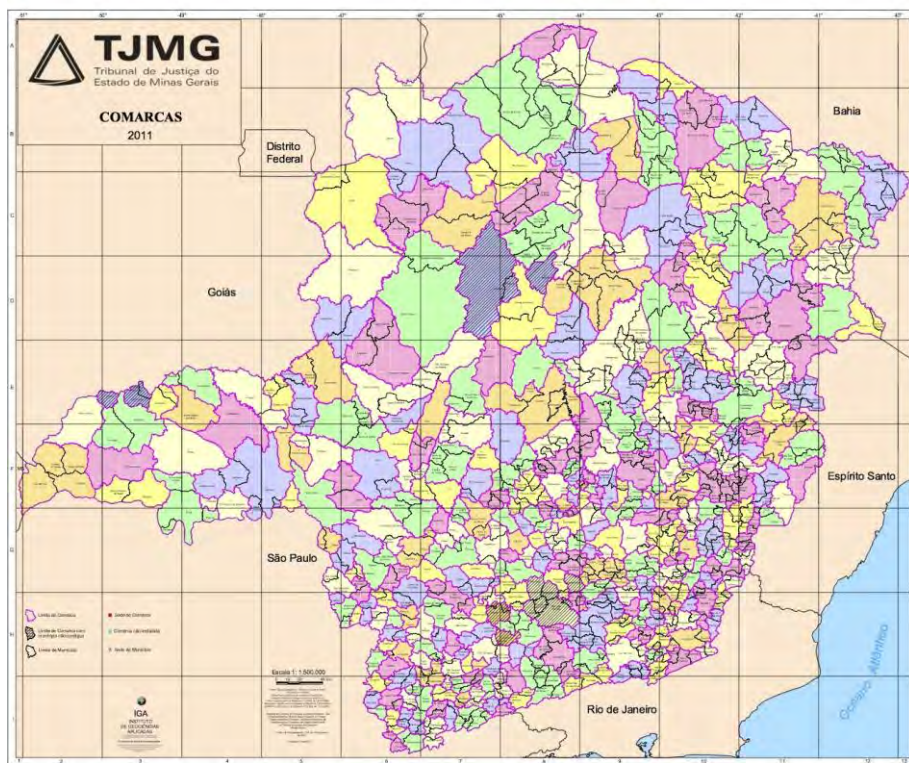
² Designa Magistrados e representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais para integrarem Comissão paritária de estudos, prevenção e recebimento de reclamações acerca do assédio moral no trabalho, no âmbito da Justiça Estadual em Minas Gerais.

³ FREITAS, Maria Ester/HELOANI, José Roberto/ BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. p. 37. 3 Hirigoyen, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**/Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

2) Um pequeno panorama do Poder Judiciário

O Judiciário mineiro é uma instituição de grande complexidade. Conta com mais de 14 mil servidores na ativa, lotados em 296 Comarcas (unidades judiciárias), que abarcam os 853 municípios do Estado de Minas Gerais. Há cerca de 1000 juízes e 127 desembargadores, conforme dados do Quadro Estatístico do Poder Judiciário no Estado de Minas Gerais⁴, publicado no Almanaque dos Magistrados do Estado de Minas Gerais, 2013.

Mapa das Comarcas do Estado de Minas Gerais⁵



⁴ Almanaque dos Magistrados do Estado de Minas Gerais, 2013

5 Mapa de Comarcas do Estado de Minas Gerais – Fonte: Base Cartográfica – Folhas da Crata do Brasil 1:50.000 e 1:100.000. Instituto de Geociências Aplicadas – 3ª edição – Maio/2011

3) Organograma da Secretaria do TJMG

FEVEREIRO 2016



7

O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais é uma instituição complexa e as hierarquias têm amplos desdobramentos. Percebemos no organograma um modelo vertical hierárquico com muitas gerências, coordenações e cargos comissionados de chefia.

O Judiciário, como diversos setores do serviço público, já inseriu em seus objetivos institucionais os modos de produção característicos do neoliberalismo: metas, prazos, produtividade, uso de novas tecnologias. Tais medidas visam a diminuição dos custos e o incremento da prestação de serviços por meio de novos métodos e técnicas.

O assédio moral no Judiciário pode estar relacionado a uma organização do trabalho onde ocorrem disputas por poder, cargos, promoções, exigência de produtividade e pressão para atingir metas. Grande parte dessas metas é imposta pelo CNJ, órgão de hierarquia superior aos tribunais estaduais, e não envolve a participação dos trabalhadores.



fonte: bancariosrio

4) O Assédio Moral no Trabalho



internet arte uol

O assédio moral é um processo realizado ao longo do tempo no ambiente de trabalho, mas as consequências para a saúde do trabalhador continuam além da jornada laboral — é um processo envolvendo o assediador, os atos de assediar e a vítima.

Muito importante é o posicionamento da instituição, coibindo as práticas de assédio moral, não sendo conivente com o adoecimento do trabalhador, nem tampouco com a banalização, e a deturpação do conceito de assédio moral.

Em todo assédio moral há o problema da discriminação, da não aceitação do outro, do abuso do poder, da negação do sujeito. O assédio moral adoecce o trabalhador, e prejudica o ambiente de trabalho, mas nem tudo é assédio moral. As agressões pontuais e a violência moral também são comportamentos que adoecem o trabalhador.

Um dos maiores problemas nas relações de trabalho é a banalização e naturalização de atitudes hostis como gritos, humilhações, perseguições, com justificativas: “sou assim...”; “se não pressionar não funciona”; “isto é conversa de preguiçoso e incompetente...”; “o trabalho aqui é estressante mesmo...”.

Não somos contra a hierarquia e a autoridade inerente ao cargo, mas não se pode aceitar práticas desumanas no ambiente de trabalho, como humilhação, chantagem, discriminação, impedimento de ascensão funcional, perseguição, fofocas, zombarias, gritos, violência moral e física, atitudes e comportamentos que também adoecem o trabalhador. O que deve ser combatido é o autoritarismo, o abuso de poder, criticando o modelo de gestão e a forma como as metas de produtividade são exigidas.

Por isso, a luta política do sindicato em prol da saúde dos servidores de Primeira Instância, para impedir as humilhações constantes, que vão adoecendo o trabalhador.



Autor: Artista Plástico LAR.Saavedra/Cuba

A violência moral não deixa marcas como a violência física mas machuca. Dor invisível só vivida e sentida por quem a sofre, dor que não purga, ferida que não cicatriza. Somente respeitando nosso próximo poderemos ser respeitados, mas uma relação desigual de poder faz com que o humilhado se cale, introjete a violência, e por isso adoece emocionalmente e psiquicamente.

5) Definições de Assédio Moral

*“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, 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.”*⁶ **Marie-France Hirigoyen**

*“Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, e que visa diminuir, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional.”*⁷ **Freitas, Heloani, Barreto**

*“Considera-se assédio moral, para efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. Art. 3º Lei Complementar 116/2011, dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.”*⁸ **Minas Gerais Diário do Executivo**

⁶HIRIGOYEN, Marie-Fance. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitzter. 2ª Edição. Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL, 2005, p. 17.

⁷FREITAS, Maria Ester/HELOANI, José Roberto/ BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. p.37.

⁸Fonte: PUBLICAÇÃO - MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO - 12/01/2011 PÁG. 1 COL. 2

6) Modalidades de Assédio



fonte:ufsc

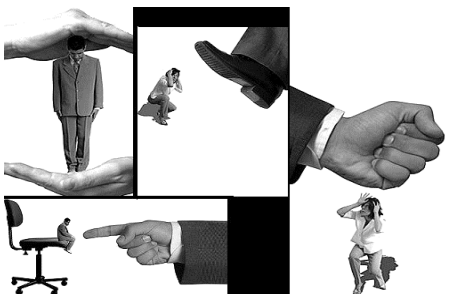
Em todo assédio moral existe a discriminação e não aceitação da diferença. Mas existem diversos tipos de assédio moral no trabalho.

O termo “vertical” e “horizontal” tem relação com a hierarquia.

O assédio moral vertical descendente é o mais comum. É aquele praticado pela chefia contra seu subordinado. Segundo Freitas, Heloani e Barreto trata-se do caso mais comum de expressão de abuso de poder e tirania de chefes nas estruturas muito hierarquizadas, os chefes se sentem “deuses” impunes e estão na raiz desta ocorrência.

Já o assédio moral vertical ascendente é quando algum subordinado pratica o assédio moral contra o chefe, e é muito raro em função das relações desiguais de poder, entre chefe e subordinado. Pode ocorrer quando o subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe, e utiliza esse acesso para maledicências, fofocas, intrigas, injúrias.

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais – SERJUSMIG
Arthur Lobato – psicólogo – CRP 04-22507



internet worpress

Quando o assédio moral acontece entre colegas é chamado de assédio moral horizontal. Parte do grupo exerce o assédio contra outro grupo: mais novos contra os mais velhos; mais capacitados que almejam promoções e discriminam aqueles que consideram menos capacitados. Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças. As distinções podem servir de pretexto para desencadear agressões que aos poucos podem se tornar assédio moral.

Freitas, Heloani e Barreto afirmam:

“no nível organizacional são vários os efeitos nocivos, entre eles: o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo, e o turn-over (rotatividade)...”⁹

⁹FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008. In: Assédio Moral no Trabalho, p.43.

O Sintoma



O sintoma é aquilo que emerge, é o que aparece. E os sintomas mais comuns nas vítimas de assédio moral são: baixa autoestima, nervosismo, estresse, insônia, taquicardia, perturbações gastrointestinais, falta de desejo sexual, consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas, esgotamento físico e psíquico. Sintomas que podem levar a diagnósticos como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, paranoia, estresse pós-traumático, etc. A causa de todo este mal é ter sido vítima de assédio moral.

O assédio fragiliza emocionalmente e psiquicamente a vítima. Ser humilhado diariamente abala. Surgem sentimentos de culpa, baixa autoestima, pensamentos obsessivos: -“sou incompetente”; dúvidas sobre a própria capacidade laboral.

“Agir é decerto não só ajudar às vítimas a se tratar e reparar o mal que fizeram, mas tomar medidas concretas para fazer cessar tais comportamentos e, sobretudo, modificar os contextos que os propiciaram” HIRIGOYEN, 2002.¹⁰

¹⁰HIRIGOYEN, Marie-France, 2002. In Mal-Estar no Trabalho, redefinindo o assédio moral.p.11.

7) Saúde Mental e Trabalho

O projeto de Saúde no Trabalho segue a linha do **Manifesto de Trabalhadores do campo Saúde Mental e Trabalho**.

Muitas vezes, sem perceber, a vítima de assédio moral faz uso de medicamentos em excesso, bebe diariamente (alcoolismo), falta ao serviço sem justificativa (absenteísmo). O consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas vai aumentando, causando esgotamento físico e psíquico. No trabalho, apresenta queda de produtividade e de qualidade do serviço.



Autor: Artista Plástico LAR.Saavedra/Cuba

“Os adoecimentos, em nosso entender, continuarão a ocorrer enquanto não se romper com a lógica de exploração do trabalho que não considera que os seres humanos necessitam dos períodos de atividade e de repouso, do espaço para uso da criatividade e autonomia, da liberdade de pensar, refletir e decidir, da possibilidade de agir utilizando suas capacidades e que a realização profissional passa pela real convivência, pelo reconhecimento social e pelo sentimento de que seu trabalho contribui para a construção de uma sociedade que priorize a vida e a saúde dos seres vivos.”¹¹

¹¹Leia na íntegra: Manifesto de pesquisadores e trabalhadores do campo Saúde Mental e Trabalho

8) Plantão Atendimento às Vítimas de Assédio Moral

O Programa do Plantão de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral em Sindicatos de Trabalhadores da Justiça de Minas Gerais possui três etapas distintas, porém, indissociáveis: A **primeira etapa** consiste em oferecer um espaço de escuta para a possível vítima de assédio moral, de forma sigilosa para o denunciante.



Nesse espaço, a vítima tem à sua disposição um psicólogo, coordenador do plantão, um advogado e um sindicalista que darão suporte a ela. Após uma escuta apurada pelo psicólogo, este discutirá o caso com o advogado e o sindicalista, para proporem os devidos encaminhamentos.

Na **segunda etapa**, os dados dessa coleta formarão a base do banco de dados e, na **terceira etapa**, essas informações serão estudadas e analisadas para facilitar sua compreensão.

Fundamentalmente, o trabalho no Plantão do Assédio Moral¹² é a construção do caso; para entender quando começou, a intensidade, a frequência, a intencionalidade, como o assédio foi exercido sobre o servidor e suas consequências para a saúde do trabalhador, e intervir através de ações psicológicas, sindicais e jurídicas.

¹²Publicação da Comissão de Combate ao Assédio Moral - Cartilha "Combate ao Assédio Moral na Administração Pública".
Sinjus-MG, Serjusmig.

9) A Construção de Relatos dos Casos de Assédio Moral

A técnica da escuta do psicólogo sobre o livre discurso do servidor é a fonte primária para a elaboração escrita do discurso sob a forma de anamnese (o histórico do trabalho do servidor, os conflitos, quando os problemas começaram a acontecer...) para se entender se houve a prática do assédio moral, perseguição ou abuso de autoridade, situações que degradam o ambiente de trabalho e causam danos à saúde do servidor. A sistematização do discurso livre do servidor tem suas pontuações – os momentos onde aconteceu, o clímax, o fator desencadeante da doença – do sofrimento psíquico.

No atendimento do “Plantão do Assédio Moral” o discurso livre do servidor é, aos poucos, analisado pelo psicólogo, que tenta entendê-lo, decifrar significantes - como nome de pessoas e situações vividas, sem que o discurso seja interrompido. Após ouvir, pontua-se momentos do discurso, para que o servidor os explique detalhadamente. São os pontos nevralgicos do discurso, percebidos pela escuta do psicólogo. Construimos os relatos dos casos de assédio moral com a escuta do discurso, pela anamnese e, num segundo momento, juntamente com o servidor, preenchemos lacunas, re-significando significantes, separando o emocional do discurso, construindo assim um texto que é identificado pelo paciente como a tradução do que ele viveu ou está vivendo.

No assédio moral, o discurso está repleto de afetos pertencentes ao material vivido e recalcado, e muitos servidores vivenciam a dor e o sofrimento no ato do discurso, daí a importância da relação de confiança e transferência que se estabelece entre o servidor e o psicólogo, para favorecer o retorno destas conexões emocionais, que muitas vezes são chaves que elucidam porquê ocorreu ou está ocorrendo o assédio moral.

Análise da dinâmica de possíveis casos de Assédio Moral através da percepção do Psicólogo

10) Metodologia

Análise de 53 casos que continham indícios de assédio moral, no período entre 2007 e 2014, atendidos no Plantão de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral – SERJUSMIG.

Atendimento, leitura e releitura de cada caso, marcando em formulário¹³ anexo, com as categorias de análise, reinterpretando frases, queixas, trechos dos discursos dos servidores e servidoras atendidos e revisão final conferindo marcações nos relatórios e questionários.

Depois da coleta de dados foi realizada a análise estatística dos atendimentos de servidores e servidoras da Justiça de 1ª Instância do Estado de Minas Gerais utilizando-se o programa integrado de banco de dados, Epi Info, criação, entrada e processamento de questionários de protocolos de pesquisa.

Foi criada uma “ficha” e, posteriormente, o projeto para o formulário de inserção de dados. No questionário de percepção elaborado pela jornalista Taís Ferreira e pelo psicólogo Arthur Lobato foram usadas entradas de dados com campos de texto de preenchimento, como iniciais do nome, data de nascimento, sexo, caixas de seleção de vínculo como cargo, comarca, duração do assédio e perguntas com listas sobre atitudes hostis vivenciadas no ambiente de trabalho.



¹³ Anexo1: Questionário Assédio Moral no Trabalho/Psicólogo Arthur Lobato/TaísTTF. VER ANEXOS.



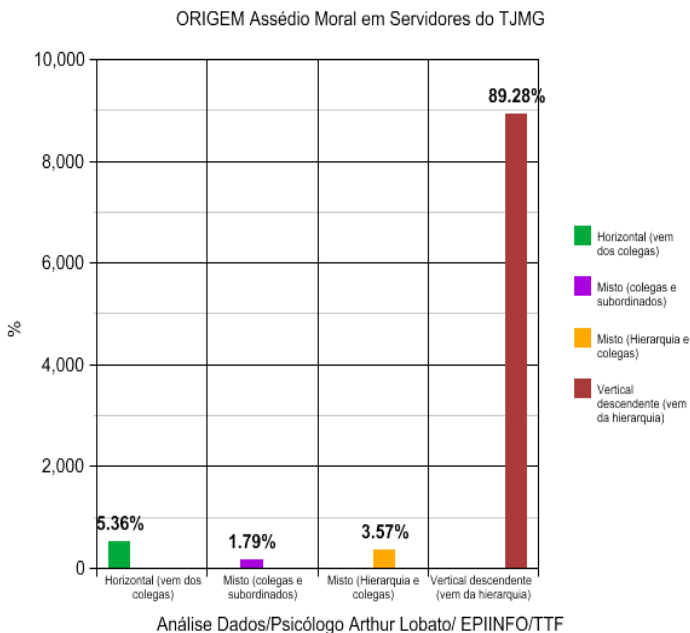
Os dados foram fornecidos pelo psicólogo Arthur Lobato, de acordo com a percepção e relato durante as sessões de escuta dos servidores/servidoras que buscaram apoio do Departamento de Saúde do Sindicato de Servidores da Justiça de 1ª Instância do Estado de Minas Gerais – SERJUSMIG.

A ferramenta de Análise de Dados fornece maneiras de transformar os dados, projetar, gerar tabelas, relatórios e fazer avaliações estatísticas a partir de dados resumidos inseridos na tela. De acordo com cada variável foi analisada a incidência, frequência, gênero, cargo, tendências e porcentagem de atitudes que provocam deterioração proposital das condições de trabalho causando grande impacto na saúde dos trabalhadores da Justiça de Minas Gerais.

O software Epi Info foi elaborado pelo CDC (Centers for Disease Control and Prevention/ Centro para Controle e Prevenção de Doenças) em colaboração com a OMS (Organização Mundial da Saúde) para coletar e analisar dados na área da saúde e Epidemiologia.



11) *Análise de Dados: ORIGEM do Assédio Moral*¹⁴



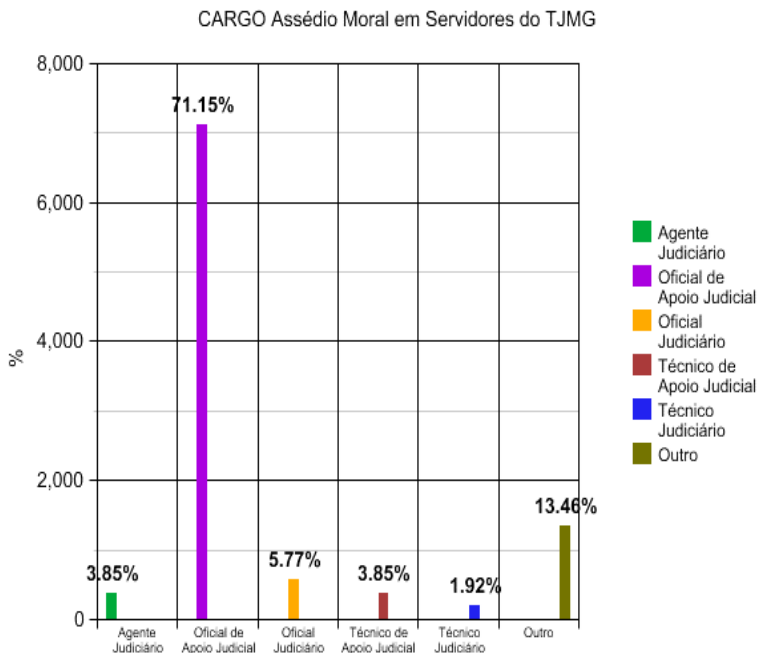
Comprovando pesquisas e literatura científica:

- Assédio vertical descendente (vem da hierarquia) 89.28%
- Assédio Horizontal (vem dos colegas) 5.36%
- Assédio Misto (Hierarquia e colegas) 3.57%
- Assédio Misto (colegas e subordinados) 1.59%

¹⁴ Gráfico 1: Análise Dados Origem percepção de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho / Arthur Lobato-Psicólogo Saúde no Trabalho/ Epi Info ttf/2015

12) Análise de Dados: CARGO com Maior Incidência¹⁵

Assédio Moral em Servidores do TJMG



Análise Dados/Psicólogo Arthur Lobato/ EPIINFO/TTF

Pontos importantes percebidos pelo psicólogo na análise do discurso dos servidores e servidoras.

- 71.15% Maior número de incidência em servidoras e servidores que ocupam o cargo de Oficial de Apoio Judicial.
O Oficial de Apoio Judicial representa 45%¹⁶ dos Servidores de TJMG (sem considerar assessor e magistrado).

¹⁵ Gráfico2: Cargo percepção de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho/ Arthur Lobato–Psicólogo Saúde no Trabalho/ Epi Info ttf/2015

¹⁶Fonte: Serjusmig

13) Categorias de Análise

Três elementos são essenciais no assédio moral:

- o agressor,
- o alvo (vítima),
- o contexto que permite que o assédio aconteça (organização do trabalho).

Para detectar o Assédio Moral, Marie-France Hirigoyen — uma das maiores pesquisadoras do tema no mundo, psiquiatra, psicanalista, — destacou 4 categorias de análise com relação aos atos hostis de assediar ao outro:

1. Atitudes que geram deterioração das condições de trabalho,
2. Atitudes de isolamento e recusa de comunicação,
3. Atitudes contra a dignidade,
4. Atitudes de violência verbal, física ou sexual.

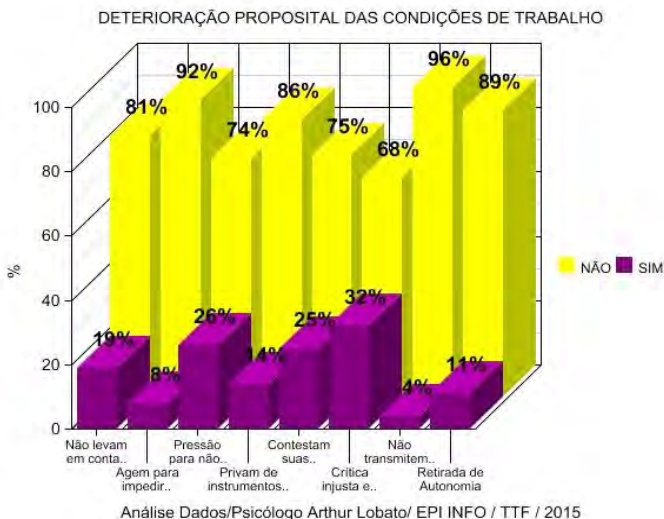
Anexo2¹⁷: Lista de AtitudeHostis segundo Marie-France Hirigoyen: Página 108 do Livro Mal-Estar no Trabalho.

Anexo3¹⁸: Lista de AtitudeHostis segundo Marie-France Hirigoyen: Página 109 do Livro Mal-Estar no Trabalho.

¹⁷ Anexo 2: Hirigoyen, Marie-France. Mal-estar no trabalho:redefinindo o assédio moral/ Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 108. VER ANEXOS.

¹⁸ Anexo 3: Hirigoyen, Marie-France. Mal-estar no trabalho:redefinindo o assédio moral/ Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.109. VER ANEXOS.

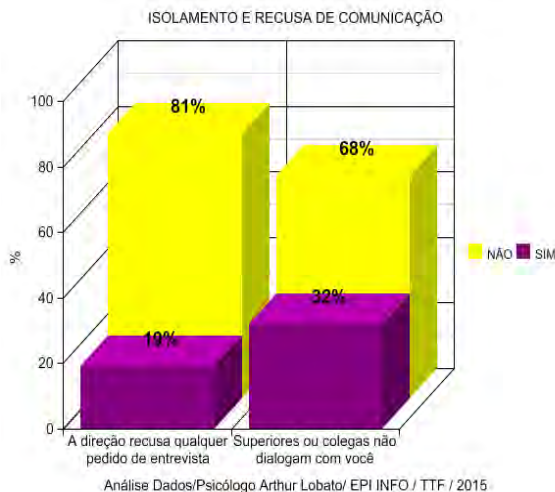
14) Deterioração Proposital Condições de Trabalho¹⁹



- 32% Crítica injusta e exagerada ao trabalho.
- 26% Pressão para não fazer valer direitos (férias, horários, prêmios).
- 25% Contestam sistematicamente todas as suas decisões.
- 19% Não levam em conta recomendações médicas.
- 14% Privam de instrumentos de trabalho: telefone, computador.
- 11% Retiram sua autonomia.
- 8% Agem de modo a impedir que obtenha promoção.
- 4% Não transmitem informações necessárias.

¹⁹ Gráfico 3: Deterioração Proposital das Condições de Trabalho / Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

15) Isolamento e Recusa de Comunicação²⁰



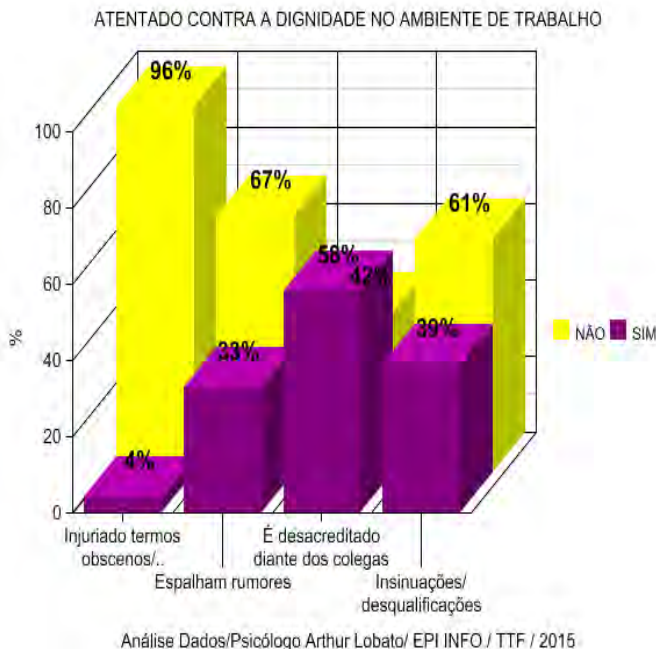
Servidores e Servidoras atendidos no PAVAM:

- 32% relataram que os superiores ou colegas não dialogam.
- 19% relataram que a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

O assédio é uma patologia da solidão. As pessoas isoladas são prioritariamente as mais ameaçadas. As que possuem aliados e amigos estão mais protegidas.

²⁰ Gráfico 4: Isolamento e Recusa de Comunicação no Ambiente de Trabalho / Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

16) Atentado Contra a Dignidade²¹

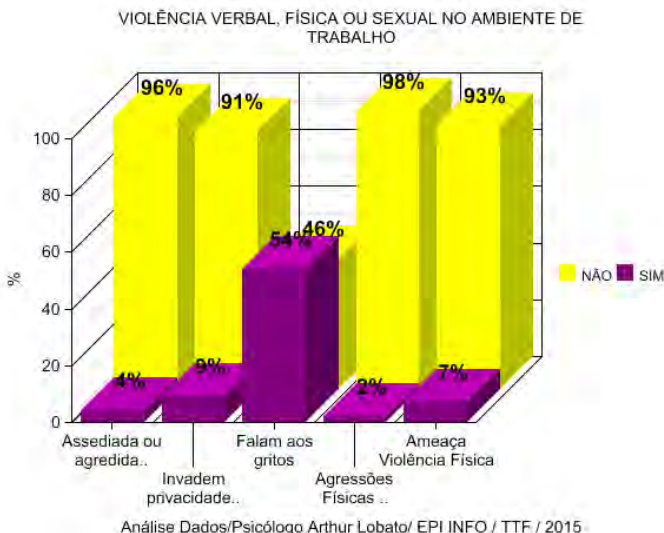


Servidores e Servidoras queixaram-se de atitudes contra a dignidade:

- 58% É desacreditado(a) diante dos colegas, superiores, subordinados.
- 39% Usam insinuações ou gestos de desprezo para desqualifica-lo(a).
- 33% Espalham rumores a seu respeito.
- 4% É Injuriado(a) com termos obscenos ou degradantes.

²¹ Gráfico 5: Atentado contra a dignidade no Ambiente de Trabalho / Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

17) Violência Verbal, Física ou Sexual no Trabalho²²



Na análise dos casos, servidores relatam:

- 54% Convivem com colegas ou superiores que falam aos gritos.
- 9% Invasão de sua vida privada com telefonemas ou cartas.
- 7% Ameaças de Violência Física.
- 4% Assediada(o) ou agredida(o) sexualmente (gestos ou propostas)
- 2% Agressões físicas, mesmo leves (empurrões, fecham-lhe a porta na cara).

²² Gráfico 6: Percepção de Violência Verbal, Física ou Sexual no trabalho/ Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

18) A Marca da Maldade

O assédio moral no trabalho deve ser compreendido como um processo perverso e autoritário por parte do assediador. Todo assédio é realizado de forma oculta, dúbia, maliciosa, dando margem a diversas interpretações por parte do assediado, causando um adoecimento psíquico/emocional da vítima.

Em todo assédio moral há constantes agressões pontuais, sistematizadas, geralmente contra pessoas competentes e questionadoras. Há, por parte do assediador, uma intencionalidade em prejudicar, em fazer o mal. Existe uma ambivalência do discurso, no qual o que é feito é negado, o dito vira não dito. O assediador sempre conta com alguém do grupo de trabalhadores para validar o assédio.

Em todo assédio moral sempre existe a questão de não se aceitar a diferença do outro, seja por gênero, crença, raça, estética, idade, etc. O assédio moral é uma prática autoritária e desumana, os danos psíquicos causados à vítima são, muitas vezes, irreversíveis.

As vítimas de assédio mantêm um sentimento de terem sido rejeitadas, maltratadas, desprezadas, humilhadas e desejam mais do que tudo o resgate de sua **dignidade**.

19) O que é Dignidade?

Dignidade é a qualidade de quem é digno, ou seja, de quem é honrado, exemplar, que procede com decência, com honestidade. É um substantivo feminino, que vem do latim “dignitate”, que significa **honradez, virtude, consideração**.

A dignidade de um indivíduo representa a sua “integridade moral” e um ataque a essa dignidade é caracterizado como “danos morais” e se na justiça é provado o contrário é cabível uma reparação do acusador. O indivíduo que incita, que afronta ou ataca a dignidade do outro é denominado “ultrajante”.

Dignidade é também uma qualidade moral que inspira respeito e consciência de si mesmo, é o amor-próprio, o brio. Portanto, incorpora o direito à vida, à segurança, ao respeito, ao reconhecimento e ao trabalho decente.

Durante os atendimentos presenciais, a questão da dignidade e do autoritarismo eram constantes, o autoritarismo como método de assédio, o atentado à dignidade com a violação da subjetividade do servidor. Por isso, na elaboração do questionário destacamos a dignidade, a desvalorização, a discriminação e sua relação com o autoritarismo.

20) Análise Autoritarismo / Poder

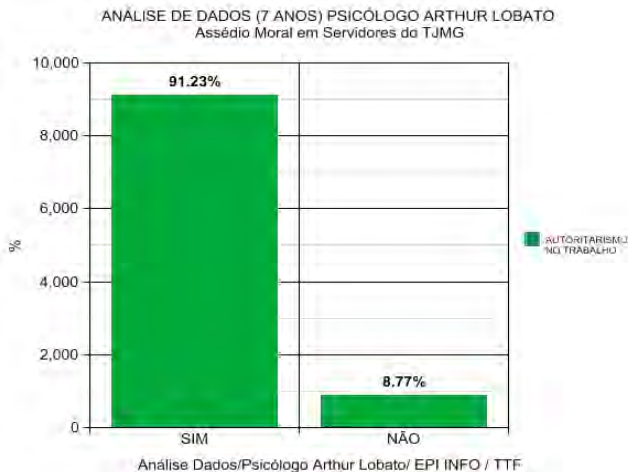
Por autoritarismo entendemos o abuso da autoridade, uma forma de opressão, um conjunto de práticas perversas ao gerenciar pessoas. Herval Pina considera o autoritarismo “uma das principais causas da insatisfação dos trabalhadores públicos como processo de trabalho na administração judiciária.”²³

²³RIBEIRO, Herval Pina, O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre o trabalho, saúde e democracia no judiciário, Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

21) Autoritarismo

O autoritarismo possui as seguintes características:

- Exclusividade do exercício do poder;
- Arbitrariedades;
- Impulsividade nas decisões;
- Agressividade à oposição;
- Controle do pensamento;
- Censura às opiniões;
- Cerceamento das liberdades individuais de pensamento, religiosas;
- Cerceamento das liberdades de movimentação;
- Instauração de PAD²⁴ sem motivo;
- Baixar notas na avaliação de desempenho como punição;
- Negar concessão do Artigo 70²⁵ e férias prêmio;
- Ser escalado constantemente em feriados e datas festivas.



- 91.23% convivem com o Autoritarismo no Ambiente de Trabalho.²⁶
- 8.77% não relataram este comportamento no Ambiente de Trabalho.

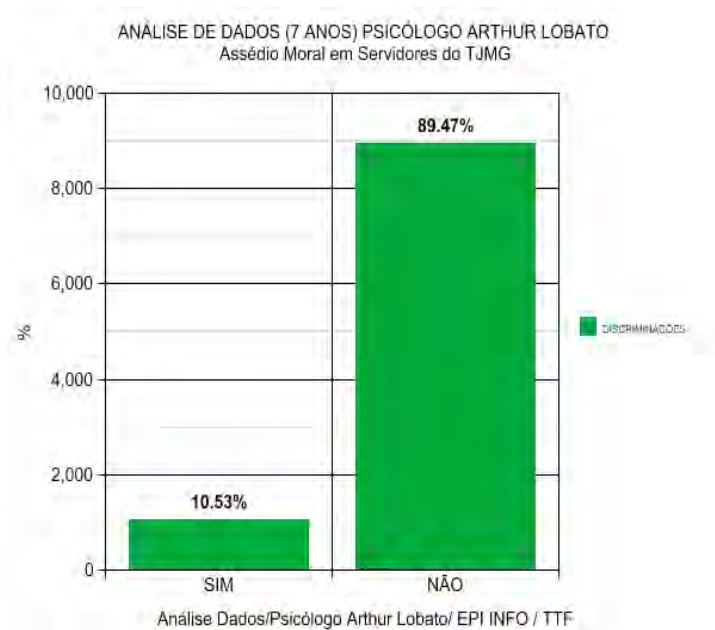
²⁴Procedimentos Administrativos Disciplinares

²⁵Legislação Resolução 12/62, art.70 e Portaria Conjunta 076/2006.

²⁶Gráfico 7: Percepção de Autoritarismo no trabalho/Arthur Lobato/ Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

22) Discriminação²⁷

A discriminação acontece quando há uma atitude adversa perante uma característica específica e diferente. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, do seu gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social.



- 10.53% relataram discriminação no Trabalho

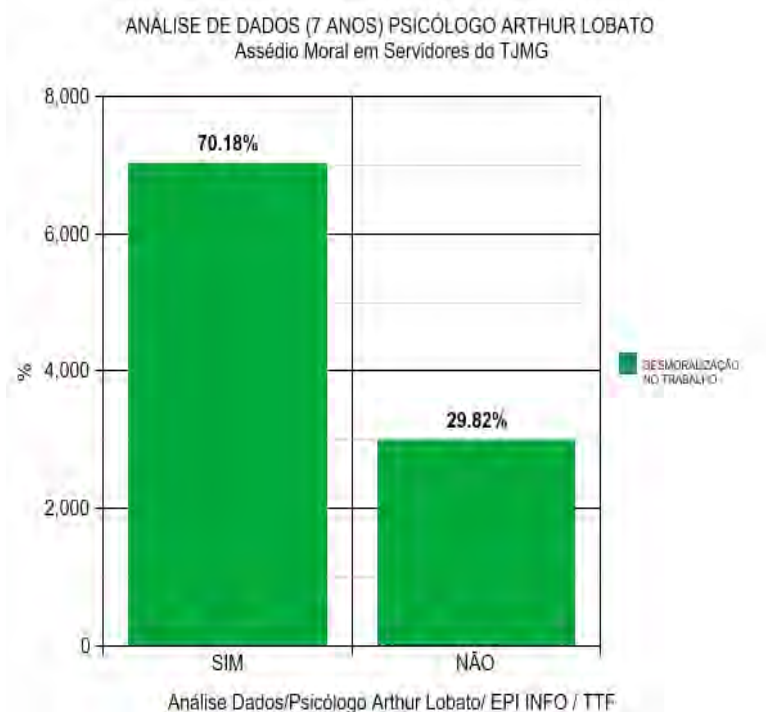
Uma atitude discriminatória resulta na destruição ou comprometimento dos direitos fundamentais do ser humano, prejudicando um indivíduo no seu contexto social, cultural, político ou econômico.

²⁷ Gráfico 8: Frequência percepção de discriminação no Ambiente de Trabalho/ Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

23) Desmoralização

Constranger, degradar, embaraçar, envergonhar, humilhar, levar uma pessoa a uma situação de constrangimento, assédio moral, assédio sexual, racismo.

Frequência DESMORALIZAÇÕES²⁸

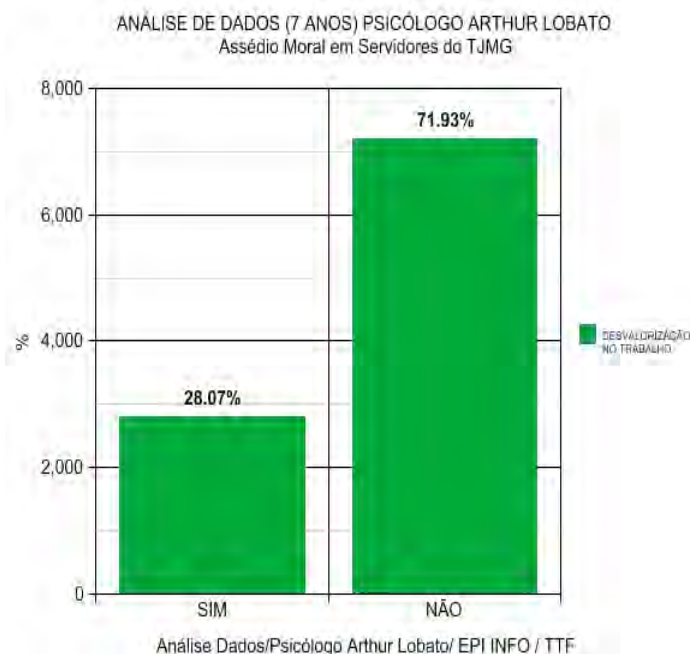


- 70.18% foram desmoralizados no Ambiente de Trabalho.

²⁸Gráfico 9: Frequência Desmoralização de Servidores no Ambiente de Trabalho/ Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho / Epi Info ttf/2015

24) Desvalorização²⁹

Depreciação; juízo de valor negativo sobre alguém; ação de menosprezar e depreciar algo ou alguém.



- 28.07% percebem a desvalorização de seu trabalho.
- 71.93% não percebem a desvalorização de seu trabalho.

²⁹Gráfico10: Percepção de Desvalorização do Servidor no Ambiente de Trabalho/Arthur Lobato - Psicólogo Saúde no Trabalho/ Epi Info ttf/2015

25) Conclusão

O assédio moral é um dos fatores de adoecimento no judiciário. A Resolução Nº 207 de 15/10/2015 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui a **Política de Atenção Integral à Saúde de Servidores e Magistrados do Poder Judiciário (PAISMS)** reflete a necessidade de uma intervenção na organização do trabalho do Judiciário como um todo.

Pesquisas internas realizadas pelos tribunais estaduais apontam um alto índice de absenteísmo, inclusive no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), sendo a principal causa de afastamentos por licença médica os transtornos mentais. **Mas afinal, qual a relação do trabalho, do modelo de gestão e do plano de metas com os transtornos mentais e emocionais?**

O atendimento psicológico revelou que as exigências de maior produtividade para servidores e magistrados, o aumento do número de processos, as metas determinadas pelo CNJ, a redução do quadro de funcionários por causa de servidores adoecidos, de licença ou em processo de aposentadoria, o reduzido número de servidores ativos com sobrecarga de trabalho e corte de gastos são fatores que refletem no adoecer.

No caso dos servidores adoecidos, na volta ao trabalho, muitos não são respeitados em suas limitações, não têm tempo para a readaptação ao trabalho e, muitas vezes, são pressionados até mesmo pelos próprios colegas que fizeram o trabalho deles no período de licença, prevalece mais uma vez o individualismo egoísta em vez de laços de solidariedade e apoio mútuo, continuando o ciclo do assédio moral.

As novas tecnologias como sistemas de informática, o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe, segundo pesquisa realizada pelo médico do trabalho Rogério Dornelles, assessor de saúde do Sintrajufe-RS, também apresentam efeitos na saúde do servidor, com o aumento de doenças decorrentes da exposição excessiva dos olhos à luz do computador (dor, ardência, ressecamento e cansaço da vista, além de embaralhamento e desfoque), LER/DORT, (problemas no pescoço, costas, ombros, braços e pernas), além de sofrimentos de ordem mental e emocional, que levam os trabalhadores a consumirem antidepressivos, ansiolíticos, soníferos para suportarem o trabalho.

Em 2013, o CNJ fez uma consulta pública eletrônica, através da Portaria N°155, de 6 de setembro de 2013, pedindo aos servidores que participassem. Na consulta, o CNJ convocou audiência pública sobre a eficiência do 1º Grau de Jurisdição. As principais causas de insatisfação relatadas foram: excesso de serviço e número reduzido de servidores e juízes, os quais também estão adoecendo, conforme relatado por Herval Pina Ribeiro, em seu livro “O Juiz sem a Toga”, parceria entre o Sindicato dos Servidores da Justiça de Santa Catarina – SINJUSC, e o Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

É muito importante a participação dos profissionais de saúde, gestores, servidores e sindicalistas na **Política de Atenção Integral à Saúde de Servidores e Magistrados do Poder Judiciário (PAISMS)** já que a resolução N° 207/2015 do CNJ insere em seu Artigo 8º, parágrafo único, a participação das entidades representativas de magistrados e servidores nos Comitês Gestores Nacional (art.9) e Comitês Gestores Locais (art. 11).

Finalizamos com mais uma reflexão e a constatação de que a aplicação do modelo de gestão empresarial no serviço público e a forma como a organização do trabalho executa este modelo com pressões e exigências de metas intensas, falta de condições ergonômicas, competitividade e autoritarismo, refletem na saúde dos servidores e servidoras e confirmam a importância do trabalho do SERJUSMIG em busca de um ambiente mais saudável e sua ação para identificar a prática do assédio moral e tomar medidas preventivas.

“As organizações mudam e revigoram-se modificando suas estratégias e redefinindo os seus valores. Qualquer mudança todavia carece ser assumida mediante o reconhecimento da existência de fatores que não são desejáveis naquele ambiente. São pois, necessárias a coragem e a vontade política das chefias, até mesmo no primeiro escalão, para reconhecer a ocorrência de assédio Moral...”³⁰ (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

³⁰FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008. In: Assédio Moral no Trabalho. p.44.

26) Sobre o Autor

ARTHUR LOBATO - Psicólogo - CRP 04 22 507

Atua principalmente nos temas: Saúde do Trabalhador e Combate ao Assédio Moral.

Membro da equipe do site www.assediomoral.org. Membro da Rede Iberoamericana de direitos humanos, combate ao assédio laboral e outras violências no trabalho. Coordenou Grupo de Estudos em Psicologia e Direitos Sociais: mecanismos de proteção legal sobre a saúde mental do trabalhador do Judiciário Federal na Faculdade de Direito da UFMG/PRUNART. Criador da Comissão de Combate ao Assédio Moral do SERJUSMIG e do Plantão Sindical de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral (2007- 2023). Coordenador do Departamento Saúde e Combate ao Assédio Moral SITRAEMG-MG (2008-2009) (2015-2023). Diretor de saúde e vice-presidente do SJPMG (2005-2011) e diretor executivo FENAJ (2007-2010). Participou como palestrante no Fórum Social Mundial, 2009, congressos e seminários em Minas Gerais, Ceará, Pará, Bahia, Goiás, Rio de Janeiro(RJ), São Paulo(CRP 06), Brasília(DF), Curitiba(PR), Florianópolis, Porto Alegre, São Luís (MA), Cuiabá (TRT), Manaus(AM), Alagoas, Espírito Santo. Colaborou no projeto de redação da Lei Complementar 116/2011 – Combate ao assédio moral no serviço público junto à intersindical do serviço público. Ministrou curso de Combate ao assédio moral, AJURIS – Escola Superior da Magistratura para juízes e desembargadores, Porto Alegre,RS, 2015, Mini Curso Conselho Nacional de Justiça-CNJ (2021). Curso de Assédio Moral TJRS (2021). Participou do 16º Congresso de Medicina do Trabalho da ANAMT- Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016, Foz do Iguaçu (PR). Apresentou trabalhos nos Congressos Internacionais sobre Assédio Moral Rio de Janeiro/Brasil, (2010), Buenos Aires/Argentina (2010 e 2013), Cidade do México (2011), Florianópolis/Brasil (2015), Manizales - Colômbia (2017), Cuba (2019), Bogotá-Colômbia (2020), Nicarágua (2021). Palestrante no XI Seminário do Trabalho da Unesp: O futuro do trabalho no Século XXI (2028), Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho I, II, III, IV, V, VI, VII. Apresentou trabalho no II Congresso Ibero-Americano: Cooperação Judicial Internacional – Lisboa e Coimbra - Portugal (2019). Participou do Encontro Nacional CNJ Saúde do Servidor I, II, III. Participou do Comitê Gestor de Saúde do TRT/MG e TRE/MG. Durante a pandemia de Covid ministrou diversas lives para sindicatos do judiciário sobre Assédio Moral, Teletrabalho e palestras, on-line, TRT-MG, TJMMG, TJAL entre outros.

27) Publicações

Lobato, Arthur. Assédio Moral, saúde do trabalhador e ações sindicais. Belo Horizonte:RTM, 2018.

Livro Violência no Mundo do Trabalho – Revisao do Flagelo na Iberoamérica - Colômbia-2021

<https://repository.ViolenciaNomundoDotrabajolberoamerica.pdf>

Proyecto 23F – Mesa Redonda Virtual sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, Convenção 190 OIT, ARGENTINA, 2021.

Revista Brasileira de Medicina do Trabalho Volume 14 Suplemento 1 ANAMT

Psicologia e Políticas Públicas - CRP SP | XIV Plenário (2013-2016), Lobato Magalhães Filho, Arthur, A Trabalhadora Psicóloga: conquistar direitos para promover mudanças, pag. 94-107.

Emmendoerfer, Magnus Luiz, Suzana da Rosa Tolfo, Thiago Soares Nunes.(org) Assédio Moral em organizações públicas e a (re) ação dos sindicatos. Curitiba: CRV, 2015.

Buenos Aires/ outubro/ 2015 -LIBRO

Hostigamiento_Psicologico_Laboral_E_Institucional

<https://drive.google.com/file/d/0BwCsU8jb5wCmWWIOVzVUUzB4cXc/view>

Revista Salud de los Trabajadores. Vol. 21 Violencia y Acoso Laboral.

Venezuela. Nota científica: Lucha contra el acoso moral na administracion pública: Estrategias y desafíos.

<http://www.iaesp.edu.ve/index.php/centro-de-descargas/viewcategory/137-vol21-nd-1-2013>

Relatório análise de assédio moral - Policiais Federais em Minas Gerais, (Sinpef)

<http://www.slideshare.net/pradifundir/analise-relatorio-sinpéf-07-03-2013-25660070>

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais – SERJUSMIG
Arthur Lobato – psicólogo – CRP 04-22507

Artigos publicados site Sindicato Servidores da Justiça de 2ª Instância
Minas Gerais <http://www.sinjus.org.br>

Artigos no Jornal Impresso Expressão Sinjus na coluna de Combate ao
Assédio Moral
<http://www.sinjus.org.br/modulos.php?nome=comunicacao&arquivo=expressao>

Artigos no jornal Serjasmig Notícias do Sindicato dos Servidores da
Justiça de 1ª Instância do Estado de Minas Gerais (Serjasmig)
http://www.serjasmig.org.br/jorn_00.php

Revista SERVIDOR EM FOCO Sindicato dos trabalhadores do Judiciário
Federal/SITRAEMG
<http://www.sitraemg.org.br/noticia/exibir/5586/servidor-em-foco-a-nova-revista-do-sitraemg>

Artigos publicados no site do SITRAEMG <http://www.sitraemg.org.br/>

Blog: <http://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/>

WhatsApp: 31 9807-6019

E-mail: arthurlobatopsicologo@gmail.com

28) Bibliografia

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2006.

ALVES, Giovanni, 1961. **Trabalho e Subjetividade: espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Rosângela Moraes, **Eu Vítima de assédio moral**, Belo Horizonte, MG: Literato, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida/ Berenchetein Netto, Nilson/ Pereira Batista, Lourival/ **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 2010.

EMMENDOERFER, Magnus Luiz, Suzana da Rosa Tolfo, Thiago Soares Nunes.(organização) **Assédio Moral em organizações públicas e a (re) ação dos sindicatos**. Curitiba: CRV, 2015.

FREIRE, Paulo, **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa** / Paulo Freire, São Paulo, Paz e Terra, 2011.

FREUD, Sigmund, **Luto e melancolia**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1969.

FREUD, Sigmund, **.Construções em análise.** Rio de Janeiro: Imago Editora, 1969.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1986.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** Nascimento da prisão. ed. Petrópolis, RJ, 2014.

FREITAS, Maria Ester/HELOANI, José Roberto/ Barreto, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, Ivonet Steinbach. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social.** Ivonete Steinbach Garcia, Suzana da Rosa Tolfo. Curitiba: Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes, **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: Ltr, 2008.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado:** história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, José Roberto. **Os impactos do trabalho sobre a saúde do jornalista no mundo globalizado.** FGV.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm, **A Genealogia da Moral.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

REICH, Wilhelm. **Psicologia de Massas do Fascismo.** São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora, 1988.

RIBEIRO, Herval Pina, **O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário**, Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TROMBETA, Taisa. **Características do assédio moral**./ Taisa Trombetta, José Carlos Zanelli. Curitiba: Juruá, 2011.

ZIZEK, Slavoj. **Alguém disse Totalitarismo?**: cinco intervenções no (mau) uso de uma noção. São Paulo: Boitempo, 2013.

ZIZEK, Slavoj. **Violência**: seis reflexões laterais. São Paulo: Boitempo, 2014.

Cartilha Assédio Moral. Sindicato dos químicos, metalúrgicos, Sinjus-MG, Serjusmig.

Cartilha “Combate ao Assédio Moral na Administração Pública”. Sinjus-MG, Serjusmig.

Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros. Convenções Coletivas SJPMG.

Entrevista com Margarida Barreto, médica do trabalho, especialista em Assédio moral.

Entrevista com James C. Hunter, autor de O Monge e o Executivo.

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais – SERJUSMIG
Arthur Lobato – psicólogo – CRP 04-22507

29) Anexos

- **Anexo1:** Questionário Assédio Moral no Trabalho/Psicólogo Arthur Lobato/TaisTTF.

Questionário Assédio Moral no Trabalho/ Psicólogo Arthur Lobato/ttf

Dados Pessoais

Nome

Iniciais do Nome Data Nascimento Idade Sexo

Data Entrada no TJMG

Data atendimento **Duração assédio**

Comarca

Vínculo

☐ Efetivo
☐ Não Efetivo
☐ Estágio Probatório
☐ Outro

Cargo

☐ Agente Judiciário
☐ Oficial de Apoio Judicial
☐ Oficial Judiciário
☐ Técnico de Apoio Judicial
☐ Técnico Judiciário
☐ Assessor Judiciário
☐ Assessor Técnico
☐ Assistente Judiciário
☐ Outro

Você percebe no trabalho?

☐ Autoritarismo
☐ Agressões verbais
☐ Desmoralizações
☐ Discriminações
☐ Desvalorização
☐ Práticas racistas
☐ Práticas sexistas

Você vivência no trabalho?

☐ Imposição de prazos rigorosos
☐ Aumento do ritmo de trabalho
☐ Maior volume de trabalho
☐ Maior pressão no emprego
☐ Menos pessoas mais tarefas
☐ Aumento das exigências impostas
☐ Mais informação / novas tecnologias

Origem do assédio

☐ Vertical descendente (vem da hierarquia)
☐ Horizontal (vem dos colegas)
☐ Misto (Hierarquia e colegas)
☐ Ascendente (vem dos subordinados)
☐ Misto (colegas e subordinados)
☐ Não sei

Quais atitudes hostis você vivência no ambiente de trabalho?

Deterioração proposital das condições de trabalho

☐ Retiram sua autonomia.
☐ Não transmitem informações necessárias.
☐ Criticam seu trabalho de forma injusta e exagerada.
☐ Contestam sistematicamente todas as suas decisões.
☐ Privam de instrumentos de trabalho: telefone, computador.
☐ Pressão para não fazer valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
☐ Atribuição proposital e sistemática de tarefas inferiores à sua competência.
☐ Atribuição proposital e sistemática de tarefas superiores à sua competência.
☐ Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
☐ Atribuir, contra a vontade, trabalhos perigosos.
☐ Atribuir tarefas incompatíveis com sua saúde.
☐ Causam danos em seu local de trabalho.
☐ Não levam em conta recomendações indicadas pelo médico do trabalho.
☐ Induzem ao erro.

Isolamento e recusa de comunicação

☐ Você é interrompido constantemente.
☐ Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a você.
☐ Só comunicam com você por escrito.
☐ É separada(o) dos outros.
☐ Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
☐ Proíbem os colegas de lhe falar.
☐ Não deixam você falar com ninguém.
☐ A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Atentado contra a dignidade

☐ Utilizam insinuações, ou gestos de desprezo para desqualificá-lo(a).
☐ É desacreditado(a) 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 aspectos físico.
☐ Criticam sua vida privada.
☐ Zombam de suas origens, crenças religiosas ou convicções políticas.
☐ Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
☐ É injuriado(a) com termos obscenos ou degradantes.

Violência verbal, física ou sexual

☐ Ameaças de violência física.
☐ Agressões físicas, mesmo leves (empurrões, fecham-lhe a porta na cara).
☐ Falam aos gritos.
☐ Invadem sua vida privada com telefonemas ou cartas.
☐ É seguido(a) na rua, espiado(a) diante do domicílio.
☐ Fazem estragos em seu automóvel.
☐ É assediada(o) ou agredida(o) sexualmente (gestos ou propostas).
☐ Não levam em conta seus problemas de saúde.

- **Anexo 2:** Lista de Atitude Hostis segundo Marie-France Hirigoyen:
Página 108 do Livro Mal-Estar no Trabalho.

LISTA DE ATITUDES HOSTIS

1) Deterioração proposital das condições 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, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores 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 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 por escrito.

- **Anexo 3: Lista de Atitude Hostis segundo Marie-France Hirigoyen:**
Página 109 do Livro Mal-Estar no Trabalho.

Mal-estar no trabalho

109

- Recusam todo 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 qualificá-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.
- Agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espiada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Análise dados Assédio Moral no Trabalho em Servidores da Justiça de Minas Gerais – TJMG

Arthur Lobato – Psicólogo

Coordenador de Comissões de Combate ao Assédio Moral em sindicatos

Análise estatística de atendimentos a Servidores Públicos

Período: 2007 a 2014

O software usado é o Epi Info, programa utilizado pela
OMS-CCISC para coletar e analisar dados na área da saúde
na parte da epidemiologia.

Este software foi desenvolvido pelo
Centro para Controle e Prevenção de Doenças (CDC)

Responsável Epi Info – Tais Ferreira

Arthur Lobato

Psicólogo/Saúde do Trabalhador

<http://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/>

E-mail: arthurlobatopsicologo@gmail.com

Telefone: (31)3025.3516 / (31)99807.6019

Capa: LAR Saavedra – “Señales del Silencio” (Rostro IX) **Ilustração:** Págs. 11 e 16
Obras cedidas pelo artista plástico Luiz Alberto Ruiz Saavedra,
pintor cubano que reside em Quito/Equador.

Edição/Revisão/Diagramação/Gráficos/Epi Info
Tais Ferreira – Jornalista profissional/Fotógrafa

E-mail: taiswebjornalismo@gmail.com

Telefone: (31)99806.3249

Belo Horizonte

Minas Gerais – Brasil

1º Edição – 2016

2ª Edição – 2018

3ª Edição – 2023