

Ciclo de Seminários: “Relações de Trabalho no Serviço Público”

O Rio diz 'não' ao Assédio Moral

É preciso
romper esse
silêncio e essa
solidão



No dia 08 de julho de 2008, a Delegacia Sindical do Rio de Janeiro realizou o Seminário “Assédio Moral”, promovido em conjunto com a DS/Niterói e com apoio do Sindifisp/RJ, no Hotel Glória, Rio de Janeiro. O objetivo principal foi dar continuidade e ampliar o debate em relação ao tema já iniciado por outras DSs, acrescentando as análises dos resultados obtidos pela pesquisa Coppe/UFRJ sobre as condições de trabalho dos auditores-fiscais da Receita Federal da DS/RJ proposto em 2007.

No site da DS/RJ, clique no “banner” e veja exemplos de situações que podem configurar assédio moral: www.unafisco-rj.org.br.

ASSÉDIO MORAL



Indignamo-nos com a violência ostensiva e declarada que se manifesta nas guerras e conflitos entre países, regiões ou grupos, espantamo-nos com a insegurança da vida nas grandes cidades. No entanto, mostramo-nos cegos e passivos, por indiferença ou covardia, diante dessa forma de violência indireta chamada assédio moral.

Essas agressões têm origem num processo inconsciente de destruição psicológica constituído de maquinações hostis, algumas evidentes, outras ocultas, de um ou vários indivíduos, sobre um indivíduo determinado, que se torna um verdadeiro “saco de pancadas”.

O assédio moral caracteriza-se numa espécie de violência pela qual o indivíduo pode destruir o outro sem que haja uma gota de sangue ou um gesto mais brutal, ou seja, um verdadeiro assassinato psíquico sem que os que estão ao seu lado sequer percebam. Quantas pessoas já foram assim aniquiladas? E quantas estão, neste momento, sendo destruídas moral e psiquicamente?

A perversidade dos agressores não provém de uma perturbação psiquiátrica, e sim, de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. Para eles, o mais difícil é reconhecer parte de sua responsabilidade nos conflitos ou questionar-se.

Tais indivíduos só podem existir diminuindo alguém. Eles têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa auto-estima e, com ela, obter poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação. Não têm a menor consideração ou respeito pelos outros, porque não se envolvem emocionalmente. Os assediadores vivem a lei do mais forte!

Para eles, os fins justificam os meios.

O foco maior são os resultados. Quando um superior hierárquico desrespeita e humilha seu subordinado, o reduz a uma situação de impotência, sem que ele possa revidar. Se o constrangimento for contínuo, está configurada uma situação de assédio moral. Porém, pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento, uma vez que a sobrecarga de estresse pode gerar erros profissionais e levar a licenças para tratamento de saúde.

Uma mão de obra feliz é muito mais produtiva, no entanto, a chefia e até mesmo a direção mantêm a ilusão de que assim se obtém um máximo de rentabilidade.

A princípio, o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. Nas instituições, é comum esse abuso se transmitir em cascata da mais alta chefia ao menor chefe na escala.

Certas características de uma organização podem facilitar a implantação desse estado de cerco ou assédio. Se colocarmos uma lupa, iremos verificar que casos pontuais de assédio moral numa organização representam um problema maior. É o “modus-operandi” da própria organização que se repete em sua estrutura: a desumanização das relações de trabalho, onipotência da instituição e seu corpo gestor e a tolerância e cumplicidade para com o indivíduo assediador.

O assédio moral não é consequência da crise econômica atual, é certamente um derivado de um laxismo organizacional. Os sindicatos, cujo papel é defender os trabalhadores, devem colocar entre seus objetivos principais a proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à identidade do trabalhador.

Diante do problema exposto, é preciso criar programas educativos que envolvam a sociedade, sindicalizados e a instituição nessa luta contra a violação da Dignidade Humana, produzida pelo Assédio Moral. Em relação aos perseguidos, as-

Ciclo de Seminários

“Relações de Trabalho no Serviço Público”

1º Seminário: ASSÉDIO MORAL

Mesa de abertura: diretora adjunta de Defesa Profissional, Renata Lobo Rosseto (representando a DEN); vice-presidente do Sindifisp-RJ, Nicanor Nascimento; secretário de Defesa Profissional da DS/RJ, Alexandre Teixeira; presidente da DS/RJ, Vera Teresa Balieiro; diretora da DS/Niterói, Rosângela Fiaes e o vice-presidente da DS/RJ, Lenine Alcântara Moreira.

1º painel- “O Assédio Moral e a Dignidade do Servidor Público”: Dr. João Renato Alves Pereira (professor do Instituto Superior de Ciências Aplicadas Faculdades de Limeira – SP); Dr. José Roberto Montes Heloani (membro do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, professor titular e pesquisador na UNICAMP/FGV-SP) e Arnaldo Nogueira Mazzei (professor da PUC, USP e UNICAMP-SP).

2º painel- “Relações de Trabalho na Receita Federal do Rio de Janeiro”: Rita Afonso (pesquisadora da COPPE/UFRJ), Dra. Regina Lucy de Moraes Salemi (médica responsável pelo serviço médico – GRA/RJ) e Dra. Solange Dantas Ferrari (psicóloga clínica e coordenadora da Clínica Êxito, Limeira-SP).

Participantes: 200 auditores-fiscais, incluindo colegas do Ceará, Curitiba, Brasília, Campinas, Londrina, Belo Horizonte, Vitória, Porto Alegre, Limeira, Florianópolis, Niterói, Salvador, Campos e Piracicaba.

sediados, oprimidos, é necessário orientar, apoiar, para que eles se sintam fortes para reagir, denunciar e nunca se manter reféns do assediador. Fazer valer nossos direitos com a conscientização de toda essa temática sobre assédio moral é fazer valer nossa cidadania.

“Aquele que suporta injustiças se torna a própria injustiça”

GANDHI

Silvia Vasconcellos

Diretora de Atividades Especiais-DS/RJ

"Somos servidores do coração do Estado", disse Vera Teresa.

Na mesa de abertura, a presidente da DS/RJ, **Vera Teresa Balieiro**, apresentou o seminário "Assédio Moral" como o primeiro de um ciclo de seminários voltados para as relações de trabalho no serviço público que serão realizados pela DS, e fez uma análise sobre a importância desse evento para a categoria.

"Nas relações entre administradores e servidores existe o público, que é o destinatário final, deve prevalecer o interesse da sociedade. Isto implica um compromisso maior dos próprios servidores públicos, e faz a diferença quando tratamos a questão do assédio moral. Temos uma responsabilidade maior, e o assédio moral compromete a essência da nossa condição de servidores do Estado".

A importância da categoria – A presidente expressou com firmeza a importante atuação do auditor-fiscal para a sociedade brasileira. "Somos auditores-fiscais, servidores públicos por excelência, servidores do coração do Estado. E, portanto, não é para ser um privilégio ou para ser uma dignidade especial. É, sobretudo, compromisso e responsabilidade que devem estar acima dos próprios interesses pessoais. Hoje, nós enfocamos a questão do assédio moral, que é exatamente a relação de poder entre o funcionário e a hierarquia. A existência do público na interseção dos dois pólos é fundamental, porque o serviço público não tem cliente, tem cidadãos. A igualdade de direito daqueles que são os destinatários dos serviços passa à frente de tudo o mais. Não pode haver discriminação, nem preferência ou privilégio".



A partir da esquerda: Renata Rosseto (DEN); Nicanor Nascimento (Sindfisp/RJ); Alexandre Teixeira (DS/RJ); Vera Teresa Balieiro (DS/RJ); Rosângela Fiaes (DS/Niterói) e Lenine Alcântara (DS/RJ).

Objetivo profissional – "A moral profissional deve determinar toda a relação da chefia com os servidores. O objetivo final é comum, significa servir a sociedade brasileira, e esse é o limite da autonomia do servidor.

A questão do assédio moral no serviço público, e na Receita Federal especificamente, tem um componente grave que constitui ameaça à garantia da própria sociedade. É um problema difícil que não pode ser enfrentado individualmente. Existe um instrumento de avaliação dentro da Receita Federal que copia alguns modelos de gerenciamento de instituições e empresas privadas que tende a inibir críticas, e facilita esconder fatos, permitindo a existência de um lado perverso que propicia o desvio de conduta", declarou Vera.

Ao finalizar o discurso, Vera Teresa reafirmou a grande importância do seminário: "A proposta ao longo das palestras é ressaltar o que é a essência do sindicalismo: a solidariedade. A solução

existe e está na unidade forjada no prazer de trabalhar juntos. A unidade alimenta a resistência. Como acabamos de ouvir na música "Caçador de Mim": longe se vai sonhando demais. Nesse momento, temos a sensação de que estamos no fim de um período. O sonho vai longe demais, mas não chega ao fim nunca, e tem como ser retomado e refeito. É isso que estamos propondo nesse seminário".



Em grande estilo, a abertura contou com o Canto Coral do Unafisco/RJ, apresentado pela diretora de Aposentados da DS/RJ, Gláudia Mamede, que emocionou os colegas auditores-fiscais com canções que expressam o momento atual pelo qual a categoria está passando.

O **Agente Fiscal** é uma publicação mensal da Delegacia Sindical do Rio de Janeiro do **Unafisco Sindical** - Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil. **Presidente:** Vera Teresa Balieiro A. da Costa. **Vice-Presidente:** Lenine Alcântara Moreira. **Secretário-Geral:** Olavo Porfírio Cordeiro. **1º Sec. de Finanças:** Luiz Gustavo Pereira Regadas. **2º Sec. de Finanças:** Sonia Chaves Mesentier. **Sec. de Assuntos Jurídicos:** Luiz Fernando dos Santos Del-Penho. **Sec. de Defesa Profissional:** Alexandre Teixeira. **Sec. de Atividades Especiais:** Silvia Maria Figueira de M. Vasconcellos. **Sec. de Ass. de Aposentados:** Maria Gláudia Ferrer Mamede. **Cons. Fiscal:** Leunam Costa Leite, Ana Mary da Costa L. Carneiro, José Afonso Silva Ramos. **Suplentes:** Regina de F. da S. C. Hardman, Clotilde Guimarães, Jorge Clímaco Vieira. **Cons. Editorial:** Vera Teresa Balieiro A. da Costa e Lenine Alcântara Moreira. **Repórter:** Luciana Pacheco. **Diagramação:** Manuela Leite. **Foto:** Edson Gamma. **DS/RJ:** Rua Debret, 23 - salas 401/405 - Centro. CEP: 20030-080. **Fone:** (21)3125-3800 / 3125-3805 (fax). **E-mail:** dsrj@unafisco-rj.org.br **Site:** www.unafisco-rj.org.br Distribuição Gratuita, circulação local. Tiragem: 3 mil exemplares. Textos assinados não contêm, necessariamente, a opinião dos responsáveis por este jornal.

"O Assédio Moral e a Dignidade do Servidor Público"



A partir da esquerda: Alberto Amadei (DS/Ceará); Prof. José Roberto Heloani (UNICAMP/FGV-SP); Prof. Arnaldo Mazzei Nogueira (UNICAMP/SP) e Dr. João Renato Alves Pereira (Faculdades de Limeira/SP).

No Rio, o Seminário Assédio Moral contagiou os colegas num clima de unidade e solidariedade. O tema ajudou a compreender o desenvolvimento histórico das relações de trabalho que resultou na valorização do capital em detrimento à qualidade do ser humano. Hoje, o assédio moral já está sendo identificado e estudado, para que a saúde física e psíquica do homem seja a prioridade, pois é fundamental cuidar da qualidade de vida do ser humano para que se obtenha o sucesso esperado.

As consequências do assédio moral sofrido no trabalho levam o indivíduo a situações extremas, e é isso que o seminário veio esclarecer. No início do 1º painel, o professor **João Renato Alves Pereira**, autor da primeira lei municipal sobre assédio moral, declarou que o objetivo da criação da lei foi para que ela se incorporasse na relação entre o Estado e o servidor, entre o capital e o trabalho e, principalmente, para que fosse um instrumento de respeito aos direitos e às diversas culturas individuais de cada ser humano. Ele ponderou que o funcionário deixa sua dignidade e cultura na porta da fábrica, e entra somente com objetivo de produção ou de metas. "O ser humano é o somatório do corpo, mente e alma. Isso deve ser entendido na relação do Estado com o servidor e do capital com o trabalho", destacou o professor complementando que já foi vítima de assédio moral.

Ao final da palestra, João Renato elogiou o Unafisco Sindical pela iniciativa do seminário e por ter assumido essa bandeira como um sindicato organizado, composto de pessoas competentes. "Tenho certeza que nós saberemos mobilizar o legislativo e executivo nas diversas cidades e estados do nosso país. Chamo atenção para uma lei nacional", finalizou.



O mal que deve ser transformado!

A humilhação que expõe o trabalhador a situações constrangedoras foi explicada pelo segundo palestrante, o professor **José Roberto Heloani** que esclareceu que o assédio moral consiste na incessante e deliberada desqualificação da vítima e alertou que há uma grande diferença entre o assédio moral e uma palavra mal proferida.

De acordo com o professor, a discussão sobre o assédio moral é nova, mas o fenômeno é velho. Por isso, essa repetição de comportamento dentro do trabalho

deve ser transformada para o bem, ou seja, a atenção deve ser voltada para a qualidade de vida do ser humano. O professor explicou que a perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria que desconsidera o outro. Geralmente, quem assedia é covarde e o prazer está em humilhar o semelhante.

Globalização - O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta à dignidade psíquica, de forma competitiva e prolongada, e que faz parte de um intenso processo da globalização. "Nós criamos uma lógica competitiva que aliada a uma dose de perversão e agressividade, que existe em todo ser humano, resultará num processo extremo", observou o professor, afirmando que um ambiente decente proporciona um comportamento decente. "A própria Constituição deixa isso claro, nos primeiros artigos, seja órgão público ou privado, que a obrigação da organização é manter um ambiente saudável", concluiu.

Causas, efeitos e soluções...

O professor Heloani explicou que o assédio pode nascer de diferentes raízes, principalmente da inveja, do medo, do poder e de brincadeiras tendenciosas. O medo de ser demitido e a vergonha atingem diretamente o caráter, e ambos levam a uma realidade extremamente perigosa. A maior parte das pessoas que são assediadas tem um bom desempenho profissional. E muitas são assediadas porque possuem certas estabilidades, ou seja, são ligadas a sindicatos, associações, etc. Lutam por regras justas e têm caráter reivindicatório, por isso, são perseguidas.

"Sabemos que existe assédio de cima para baixo, na horizontal e de baixo para cima. Para que essa relação seja resolvida é preciso ter uma atitude ética para conseguir ver no outro um ser humano igual a ele mesmo. A atitude moral é completamente diferente, pois a moralidade é um conjunto de costumes estabelecidos por uma sociedade. Já a ética vem dos próprios

os princípios de conduta interna de cada indivíduo. Para combater o assédio moral dentro de uma prática ética devem ser adotados alguns procedimentos, tais como: fazer uso de critérios de avaliação, seminários e ouvidorias”, destacou Heloani,

ressaltando que é necessário modificar a forma de organizar o trabalho e a filosofia mediante uma atitude consciente de quem detém o poder de fato. E concluiu: “Infelizmente teremos que conviver numa sociedade que fala muito em ética, mas pro-

cede de forma antiética”.

Ao final, o professor sugeriu uma reflexão: “Se não solidarizarmos com as vítimas de assédio moral por senso de justiça e bondade, deveríamos fazê-lo por inteligência”.

“Relações de Trabalho e conflitos no Serviço Público”

O último painelistista da manhã, especialista sobre relações de trabalho e sindicalismo entre o setor público e privado no Brasil, o professor **Araldo Mazzei Nogueira**, abordou a degradação das relações de trabalho, os conflitos, a humilhação e as dificuldades que o mundo do mercado oferece. Ao longo da palestra, ressaltou que é necessário ter uma proposta de mudança e mostrou os efeitos negativos do assédio moral e suas consequências.

O professor iniciou o discurso sugerindo uma reflexão sobre como lutar contra o assédio moral e como levar o assunto para a esfera coletiva e para as relações de trabalho. Antes disso, fez uma avaliação histórica: desde o início do séc. XX foram incorporados novos padrões de gestão e novas tecnologias. Assim, continuou a degradação do trabalho, desta vez, muito mais heterogênea, complexa e de respostas difíceis.

De acordo com o professor, é preciso entender que, de 20 anos pra cá, com os processos de reestruturação, há um poder enorme que individualiza as relações de trabalho. Este procedimento vemstituindo as pessoas da esfera da solidariedade, da esfera coletiva e da esfera organizacional.

O palestrante, que possui experiência na pesquisa do trabalho em fábricas, empresas, setores industriais, metalúrgicos e serviços públicos, alertou que muitas teorias são manipuladoras para atingir produtividade, desempenho e metas por meios psíquico-sociais. As questões da humanização do trabalho foram absolutamente abandonadas no contexto global atual. A participação, colaboração e negociação estão sendo consideradas coisas do passado. “Estamos sem modelo de referência”, afirmou.

O modo gerencial estabelece um do-

mínio em sua própria natureza, determinando a relação quando o funcionário ingressa na organização ou como se movimenta nela, ou seja, há uma posição de poder e autoridade. Diante desta situação, a esfera pessoal está sob o domínio da empresa, da gestão e das políticas de recursos humanos, que são voltadas para a produtividade da organização independente da esfera coletiva, promovendo a individualidade, explicou o professor.

As relações de trabalho e o assédio moral

O professor observou que é preciso ter cuidado com o tratamento do assédio moral, pois nem tudo é assédio. As categorias devem pensar como foram vividas as questões históricas. Para cada categoria e cada setor, essas questões se colocam de maneira diferente. Do ponto de vista histórico, a organização do trabalho, dos salários e do capital para as condições de trabalho e outras questões administrativas envolvem diretamente o assédio moral. Trazer o tema do assédio moral para a esfera da negociação irá certamente incomodar as organizações, pois a questão sairá do campo corporativista.

Qual é a solução?

Segundo o professor, as esferas da relação de trabalho vão desde os acontecimentos locais até os globais. Por isso, além de trabalhar coletivamente, é preciso uma luta política para tratar questões que afligem e levam as pessoas ao suicídio. Por outro lado, o problema não se resolve somente na esfera coletiva e na esfera das negociações. É importante que se forme uma concepção sobre o sentido do trabalho numa sociedade mais saudável. Isto impulsionará o pensamento sobre o trabalho como realização ou punição. Ao che-



gar numa definição, o trabalhador irá refletir sobre o significado da autonomia ou do controle sobre ele.

Para resolver esta questão, o professor reafirmou que o tema deve ser tirado da esfera individual e trabalhado na esfera coletiva, pois isto politiza a questão e abre caminhos para a superação do problema, o que significa sair da esfera de gestão e das relações individuais. Mas, isso deve ser executado de forma combinada em três esferas do trabalho: micro; meso-social e macro.

O professor explicou que é no nível micro onde atua a organização de cada categoria. No meso-social, atuam os sindicatos, promovendo estratégias e articulações políticas dentro de um pensamento coletivo contra todos os problemas que atingem a categoria. No macro, a articulação é feita na esfera global, ou seja, atingirá o comprometimento político com legislações, propostas e programas que tenham impacto abrangente no mundo do trabalho.

“Se não soubermos lidar com estas combinações das diversas categorias e abrir espaço para a luta política nas centrais sindicais e entidades de natureza nacional, certamente não chegaremos a lugar nenhum. Deve-se desenhar alguma legislação no âmbito federal que valha tanto para o setor privado quanto para o setor público”, concluiu o professor.

Diante dos problemas abordados, o professor sugeriu algumas mudanças gerenciais para reverter esse cenário: 1) recuperar a abordagem chamada de sócio-técnica, onde se permite a participação dos trabalhadores nas mudanças técnicas e tecnológicas; 2) participação efetiva para retomar a idéia da participação no local de trabalho sem manipulação; e 3) liberdade e independência para negociar as questões que envolvem o trabalho.

“Esses três itens juntos resgatam a esfera das relações de trabalho. Mas é preciso resgatar o sentido do trabalho das pessoas, o bem-estar, e desenhar soluções saudáveis”, finalizou o professor.

A importância da coletividade e do sindicalismo

O professor Mazzei ressaltou que na esfera coletiva são discutidos temas coletivos: os direitos sociais, as relações de trabalho e formas de regulação. É na esfera coletiva que se luta por melhores condições de trabalho e onde se pode colocar freio na exploração do capital. Para lidar com o modelo de gestão atual, a atuação dos sindicatos é extremamente importante. Os sindicatos funcionam como uma instância fundamental para fazer contraponto com as políticas de gestão.

“O sindicalismo deve pensar na solidariedade da categoria, a começar pelos próprios servidores públicos”, declarou o professor dizendo que onde não há sindicatos bem organizados, a tendência da opressão e do assédio moral é aumentar significativamente. E ressaltou: “É preciso trazer para as pautas sindicais a questão do assédio moral”.

“Relações de trabalho na Receita Federal do Rio de Janeiro”



A partir da esquerda: Rita Afonso (Pesquisadora da COPPE/UFRJ); Dra. Regina Lucy de Moraes Salemi (Médica responsável pelo serviço médico – GRA/RJ); Fernando Magalhães (vice-presidente da DS/Porto Alegre); Dra. Solange Dantas Ferrari (psicóloga e coordenadora da Clínica Êxito).

No Rio, pesquisa sobre condições de trabalho revela sofrimento

Abrindo o segundo painel, a pesquisadora da COPPE/UFRJ (Programa de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio de Janeiro) **Rita Afonso** apresentou dados concretos, de colegas Auditores-Fiscais do Rio, obtidos na pesquisa feita sobre as condições de trabalho dos AFRFB, promovida pela DS/RJ em 2007. A pesquisadora mostrou o resultado do trabalho, que desenha um quadro de insatisfação e sofrimento, ou seja, o desvirtuamento das atividades dos AFRFB e da própria atuação da SRF.



O resultado da pesquisa apresentado no seminário colaborou para a compreensão do tema, considerando as vivências coletivas dos auditores-fiscais em sua relação de trabalho. A equipe da COPPE/UFRJ teve a percepção de que os AFRFB vivem momentos difíceis dentro da Receita Federal, tais como: conflitos; inseguranças; contradições; paradoxos, etc.

A pesquisadora apresentou algumas idéias escolhidas para dar continuidade ao tema abordado no 1º painel. Ressaltou que a palavra “sofrimento” aparece com peso nos relatórios respondidos pelos colegas auditores-fiscais que participaram da pesquisa qualitativa e quantitativa. Foram abordados diversos pontos principais ligados diretamente ao cotidiano, como, por

exemplo, as condições de trabalho; gestão de pessoas; a questão da não valorização dos auditores-fiscais, o que tem haver com o assédio moral; o sentido do trabalho; risco da profissão; temor quanto à criação da Super-Receita; licenças médicas por depressão, síndrome do pânico e hipertensão; falta de treinamento emocional; perda da autoridade; plano de carreira; produtividade e metas; etc.

Objetivo - A DS do Rio de Janeiro realizou este trabalho com o objetivo de apresentar aos AFRFB, inclusive os que ocupam cargos de chefia, a necessidade de se buscar conjuntamente soluções para as dificuldades e insatisfações apontadas na pesquisa, para que ela venha a embasar amplos debates e permita a formulação coletiva de propostas. O resultado da pesquisa está disponível numa cartilha intitulada “Pesquisa sobre condições de trabalho dos auditores-fiscais da Receita Federal – Delegacia Sindical do Rio de Janeiro”, que foi distribuída para os filiados pela DS/RJ.

Médica da GRA/RJ confirma relatos de assédio moral

A médica responsável pelo serviço médico – GRA/RJ, **Regina Lucy de Moraes Salemi**, que atua como perita do Ministério da Fazenda iniciou a palestra

afirmando que o médico tem o compromisso com o bem-estar do ser humano e elogiou o sindicato pela realização do seminário que muito contribuiu para a qualidade, saúde e bem-estar dos filiados.

Em relação ao assédio moral, a doutora revelou que ao longo dos mais de 20 anos atuando como perita do Ministério da Fazenda, baseado nos diversos relatos que ouviu, pôde constatar que a prática do assédio moral existe na Receita Federal, ressaltando que há também relatos semelhantes de pessoas provenientes de outros órgãos fazendários.

O assédio moral é uma prática antiga e que somente agora no século XXI está sendo estudada e identificada, afirmou a doutora, apontando caminhos para combater esse mal. “É preciso continuar participando de eventos como este e não deixar o assediado sozinho. Os próprios colegas se acovardam com receio de serem a próxima vítima”.

Diante desta situação, a doutora mostrou apoio aos colegas servidores públicos e desabafou: “Nós, médicos do serviço público, não queremos atender inúmeros servidores públicos extremamente doentes, desesperados, querendo abrir mão da carreira, da própria vida. Estamos ao lado de vocês para lutar contra essa prática covarde, imoral, injusta que adoce o ambiente e toda a organização do trabalho”.

Licenças médicas



A pesquisa COPPE/UFRJ feita em 2007 mostrou a insatisfação dos auditores-fiscais manifestada pelo gran-

de número de licenças médicas tiradas. A Dra. Regina Salemi declarou que a licença médica não é gratuita, ela advém de uma sobrecarga de trabalho. Os servidores licenciados estão realmente doentes e sem capacidade alguma de desenvolver suas funções, por isso eles são afastados. “Nós, peritos, temos que avaliar se aqueles servidores podem ou não trabalhar”, afirmou.

A doutora ressaltou que o assédio moral adoce as pessoas e os que estão ao seu redor.

“Quem sofre com o assédio sabe o quanto é terrível, porque começa a sentir o peso

dessa situação e acaba sendo vítima do sistema e destruído. Hoje, nós sabemos que a medicina valoriza mais a parte física e mental, mas até pouco tempo atrás importava somente o físico. Sabe-se que não se pode separar o corpo da mente. O ser humano precisa de equilíbrio. A saúde mental felizmente está mais valorizada. Por isto, o número de licenças tem aumentado. A depressão é doença do séc. XXI, tanto que a partir de janeiro de 2009, entrará em vigor um decreto do governo considerando depressão, insônia e outras doenças mentais, como doenças do trabalho”, finalizou.

Doenças que advêm de problemas mal resolvidos

Ao final do seminário, a psicóloga **Solange Dantas Ferrari** mostrou como o assédio moral interfere na saúde física e psíquica do ser humano. Destacou que os efeitos da opressão psicológica são percebidos, manifestados e diagnosticados como distúrbios digestivos, como dor no estômago, tonturas, diminuição da libido, choro, pânico e sentimento de inutilidade. As pessoas não têm informação e acabam achando que estão doentes, quando na verdade se trata de assédio através da pressão psicológica que estão sofrendo.

De acordo com a psicóloga, os problemas geralmente são identificados como depressão ou alguma enfermidade física. Por falta de conhecimento do assunto, desconhece-se a gravidade e a dimensão que o assédio pode ter na vida das pessoas, pois não se consegue eliminar a causa do problema físico. “Nós ouvimos muitos casos de câncer, tumores que são doenças que advêm de sofrimentos, angústia, de problemas mal resolvidos, ou seja, se não for resolvido o lado emocional, o físico acaba adoecendo”.

A importância da conscientização!

Para combater o assédio, Solange Ferrari destacou a importância da divulgação de informações por intermédio da ação das entidades representativas das categorias funcionais. “É isso que estamos fazendo aqui. Este seminário promovido pelo Unafisco Sindical é um grande exemplo”.

A psicóloga elogiou o trabalho da DS/RJ pela iniciativa da pesquisa junto à COPPE/UFRJ e sugeriu que as outras DSs

copiassem o trabalho, por ser um documento a mais que levará o auditor-fiscal a ter condições de cobrar e exigir no futuro, pois está documentado mesmo que não tenha valor científico. “O que importa é que foi feita uma amostragem. É preciso nos documentar para poder ir exigindo e cobrando, e que a cada evento, como este, e a cada encontro com deputados e senadores, a coisa vá se movimentando”, observou.

Ao analisar os efeitos da pesquisa COPPE/UFRJ, a psicóloga mostrou e comentou algumas respostas anônimas de auditores-fiscais que colaboraram com esse trabalho. As reclamações foram muitas, como, por exemplo: pouco tempo para muita demanda de trabalho; prazos curtos de atendimento; pressão por cumprimentos de prazo; o declínio da comunicação; a informatização; excesso de informação e demandas externas; dificuldades no ambiente de trabalho; humilhação de colegas sobre os outros; perseguição no local de trabalho; falta de respeito com as autoridades; desconfiança entre os colegas; insatisfação

Psicóloga indica o que fazer!

✓ Reuniões de integração para que se discutam as interligações de uma atividade e de um setor com outro para aprimorar a qualidade e acelerar o trabalho; plano de carreira e política salarial com a participação dos AFRFB; aumentar a comunicação entre os sistemas informatizados; ferramentas para diferenciar positivamente os subordinados que se sobressaem em suas tarefas; treinamento no uso de programas informatizados para as reais necessidades da RFB; aumento de tempo para execução das tarefas; valorização profissional e remuneração justa; mecanismos adequados para punir maus funcionários; que os AFRFB sejam mais ouvidos pela cúpula do órgão; interação das chefias com os subordinados e ascensão profissional que não dependa de indicação política; que a RFB não sofra influência de políticos; a instituição não se omita em relação à saúde dos funcionários; que a RFB invista em boas bibliotecas e sistemas informatizados atualizados e confiáveis; que a escolha da chefia seja por merecimento e votação dos próprios auditores.

e desmotivação no trabalho; licença saúde; falta de valorização e plano de carreira; falta de treinamento psicológico para enfrentar situações a que os AFRFB são expostos, etc.

De acordo com o resultado da pesquisa, Solange alertou que o trabalho do auditor-fiscal é considerado de risco, de ameaças, constrangimentos, atentados e de sofrimentos. Afirmou que houve casos de AFRFB que foram deslocados do local de trabalho por ameaças, porque se sentem desprotegidos e sem segurança. Conferem a responsabilidade aos administradores do alto escalão da Receita Federal. Na área aduaneira, além das dificuldades operacionais, existem horários estipulados pelo sistema informatizado que limitam as ações, obrigando os servidores a executar uma operação em prazo exíguo, dentro de 20 a 30 minutos.

Diante do exposto, a psicóloga ressaltou que numa época onde se valoriza o atingir metas, alguns cobram exageradamente os esforços dos funcionários que acabam trabalhando excessivamente. Muitas vezes acontecem imprevistos emergenciais que afastam

o auditor-fiscal da possibilidade de cumprir suas metas no tempo previsto. O não atingimento de metas se reflete no salário. Em conjunto com este, aparece o problema da decadência e prescrição de débitos, que é um forte fator de estresse. Com tudo isso, o auditor-fiscal diminui a atenção à família, ao lazer, irrita-se com facilidade, perde a motivação pelas coisas boas da vida e se isola.

Caminhos a tomar

A psicóloga apontou alguns caminhos que os trabalhadores devem buscar, tais como: tentar resistir para não adoecer; pedir ajuda de um profissional; vencer o preconceito; buscar orientação jurídica e anotar todos os acontecimentos para não esquecer com o passar do tempo. É fundamental tentar juntar todas



A psicóloga Solange Ferrari ensina como enfrentar o assédio moral

as provas possíveis, como atestado e laudo médico, gravações de conversas; uma testemunha, declaração de uso do convênio, nota fiscal de remédios, e-mails e torpedos.

Para combater o assédio moral, Solange enfatizou que é preciso que sejam criados programas educativos de conscientização que envolvam a sociedade, os sindicatos e as empresas. Ao final, além de mostrar dados sobre a doença, problemas e soluções, a psicóloga apoiou o movimento contra a prática do assédio moral. “Espero que em breve seja criada a lei contra o assédio moral. Para isto, temos que continuar atuando em movimentos coletivos, como este, para chegarmos ao nosso objetivo. É importante estar em equilíbrio, corpo e mente”, concluiu.

“Parabéns à Delegacia Sindical do Rio de Janeiro por mais essa iniciativa, cujo objetivo principal é discutir quais as práticas de constrangimentos contra servidores e debater os meios de inibir o assédio moral no ambiente de trabalho para que injustiças sejam coibidas e para o entendimento que envolve o assédio moral”.

Solange Ferrari

Mensagens de abertura:

“Este seminário é o resultado de várias preocupações que chegam à Delegacia. Vamos aproveitar a oportunidade, sem nenhum preconceito ou críticas aos colegas, para encontrarmos um momento melhor para a Receita Federal.”

Lenine Alcântara Moreira
Vice-Presidente da DS/RJ

“A importação desses ‘gerencismos’ do setor privado confundem as pessoas. Acho que o Propessoas, carreiras gerenciais e etc., são reflexos do setor privado que estão tentando implantar na Receita Federal.”

Alexandre Teixeira
Diretor de Defesa Profissional da DS/RJ

“Às vezes, cometemos o assédio sem perceber. Vai ser útil não só para quem sofre com o assédio moral, mas também para quem o cometeu sem saber”.

Rosângela Fiaes
Diretora da DS/Niterói

“De que maneira estaremos mais preparados para dar respostas ao problema de complexidade como o assédio moral requer. Juntos ou separados?”

Nicanor Nascimento
Vice-Presidente do Sindifisp/RJ

“A informação é importante para avaliarmos como estamos tratando o amigo, o companheiro do lado, o subordinado e o nosso chefe”.

Renata Rosseto
Diretora de Defesa Profissional - DEN

Nossos Agradecimentos

A diretoria da DS/RJ presta agradecimento à equipe de funcionários da Delegacia Sindical do Rio de Janeiro que não pouparam esforços para o sucesso deste seminário, principalmente a: Gilson Marques; Gleise Cunha; Jorge Rocha e Leila Manuela Leite, e aos colaboradores Ana Paula Baptista e Felipe Alexandre de Oliveira.