

Edição: outubro/2017

**INFORMATIVO**

**Sindicato dos Servidores do Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará  
SINDSIFCE - SS - SINASEFE**



Filiado à CSP Conlutas • [www.sindsifce.com.br](http://www.sindsifce.com.br) • [facebook/sindsifce.sinasefe](https://facebook.com/sindsifce.sinasefe) • Telefone: (85) 3223.6370

# Servidoras, servidores e Sindicato lançam campanha contra o assédio moral no IFCE

As servidoras e os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) estão lançando uma nova campanha contra o assédio moral na instituição. A demanda foi apresentada ao Sindicato dos Servidores do IFCE (SINDSIFCE) por trabalhadoras e trabalhadores que vivenciam casos desse tipo de prática em suas unidades e setores de trabalho.

A Diretoria Colegiada do Sindicato acolheu prontamente a sugestão, destacando o histórico de nossa entidade na luta contra o assédio moral – inclusive com a vitória na Justiça, em 2013, com o primeiro caso, em todo o País, de condenação por essa prática em um Instituto Federal.

Nesta edição especial do Informativo SINDSIFCE, você fica por dentro do que é assédio moral e tem mais informações sobre como ele se configura e sobre o que fazer caso esteja passando por esse problema ou conheça alguém que venha sofrendo com a prática.

Também como parte da campanha, o SINDSIFCE preparou um folder especialmente dedicado ao tema, com orientações sobre o assunto, de forma clara e resumida. Além de cartazes reforçando que o tema precisa ser debatido no dia a dia, por todos os servidores, em todos os campi. Entre em contato com o Sindicato pelo telefone (85)3223-6370, pelo e-mail [sindsifce@hotmail.com](mailto:sindsifce@hotmail.com) ou nas assembleias gerais e solicite os seus materiais.

A necessidade de romper o silêncio, o direito a um ambiente de trabalho saudável, o respeito às diferenças e o combate a opressões como o machismo estão entre os exemplos de temas trabalhados pela campanha.

## **Contra o assédio moral, conte com o SINDSIFCE**

O Sindicato está à disposição tanto para enviar material ao seu campus quanto para colaborar na promoção de debates com a comunidade. E ainda para prestar imediata assistência a possíveis vítimas de assédio moral, inclusive com a presença de nossa Assessoria Jurídica.



*Campanha destaca importância de romper o silêncio contra o assédio moral.*

## **Sindicato cobra ações da Reitoria**

O SINDSIFCE destaca a importância de a administração do IFCE implementar políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral, bem como de assistência às vítimas. Trata-se de uma necessidade e de um direito de trabalhadoras e trabalhadores, tendo em vista a prerrogativa, expressa na Constituição.

Infelizmente, em meio a uma realidade marcada por dificuldades de diálogo com a comunidade, afastamento entre a Reitoria e o dia a dia dos servidores, falta de transparência sobre decisões e orçamento, a realidade de nossa instituição quanto a campanhas sobre assédio moral não é diferente.

Na ausência de ações ou mesmo de comunicação quanto ao tema, depende sobretudo dos próprios servidores e servidoras promover esse debate, implementar campanhas de disputa de consciência, procurar formar entre si uma rede de prevenção, solidariedade e combate ao assédio moral.

Por isso, é essencial que você, servidora e/ou servidor, leve o tema ao seu campus, converse com os colegas, sugira debates regulares e destaque a importância de todos estarem sempre atentos quanto a esse problema.

**Acesse a campanha completa: [www.sindsifce.com.br](http://www.sindsifce.com.br).**

# IFCE: NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL, NÃO SILENCIE.

Assédio moral é a prática de ataques contra colegas de trabalho ou inferiores hierárquicos, caracterizada por ações como constrangimento, tentativa de ridicularização, estereotipação, humilhação, guerra psicológica, manipulação, abuso e promoção de situações desconfortáveis e atentatórias contra a dignidade humana e o respeito a que todos temos direito.

Ao contrário do que muitos pensam, o assédio moral não é verificado apenas de superiores contra inferiores hierárquicos, e sim entre quaisquer colegas de trabalho, que tentem submeter outros trabalhadores a essas ou outras ações do tipo, de forma nitidamente abusiva em relação ao "poder de direção", previsto em lei, do empregador sobre como o trabalho deve ser feito pelo empregado.

Como alerta a Organização Mundial de Saúde (OMS), as consequências do assédio moral chegam a incluir severos males e distúrbios psíquicos e físicos, gerando uma verdadeira epidemia em todo o planeta, dada a cartilha neoliberal de exigência máxima ao(à) trabalhador(a).

É importante, porém, saber que há uma clara diferença entre a autoridade e o poder de decisão que são exercidos por superiores hierárquicos, em prol da orientação ao(à) trabalhador(a) e da definição de parâmetros de trabalho, e práticas de assédio moral, que são excessivas em relação a qualquer relação humanizada e digna de trabalho.

## FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

- Exposição do(a) trabalhador(a) a situações constrangedoras ou humilhantes, geralmente de forma repetitiva e prolongada, mas às vezes também em um ato ou ocasião única, no exercício das funções;
- palavras ou gestos que atentam contra a dignidade física ou psicológica do(a) trabalhador(a) e contra o ambiente de trabalho;
- pressão para que o(a) trabalhador(a) peça demissão ou transferência para outro local;
- intimidação para que o(a) trabalhador(a) não participe de atividades sindicais;
- humilhação ou ridicularização por palavras, atos ou maneira de o(a) trabalhador(a) se portar;
- tentativas de humilhar, menosprezar, rebaixar, ofender o(a) trabalhador(a), em particular ou em frente a seus colegas ou públicos.

## O SILÊNCIO É A ARMA DO AGRESSOR

Se você sofre com **assédio moral** ou conhece outras vítimas, denuncie.

### ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Ao contrário do que muitos pensam, o assédio moral também acontece no serviço público - e de forma bastante frequente. A estabilidade no emprego garantida ao(à) servidor(a) público não é impeditivo a práticas de assédio moral. Em determinada situações, essa estabilidade pode favorecer a prática de assédio.

Isso porque o(a) praticante de assédio moral, diante da impossibilidade de demitir o(a) trabalhador(a), opta por outras formas de assediar, como ridicularização, humilhação, constrangimento, sobrecarga de tarefas sem sentido, esvaziamento de suas funções ou abertura de processos administrativos injustificáveis.

### ASSÉDIO MORAL NO IFCE

No campo da Educação pública, são conhecidos os casos de assédio moral e de tentativa de constranger ou desacreditar o(a) trabalhador(a), inclusive pela participação em atividades sindicais e de mobilização.

Em 2013, o IFCE, inclusive, foi cenário de um grave caso de assédio moral, com decisão judicial contra três servidores com cargos de gestão no Campus Quixadá e sentença de indenização no valor de R\$ 20 mil à trabalhadora vítima do assédio.

O SINDSIFCE denunciou o caso e cobrou providências da Reitoria contra o assédio moral em todo o Instituto. Foi o primeiro caso de condenação por assédio moral em um IF, em todo o País.

# Previna-se. Defenda-se. Denuncie!

## O QUE FAZER?

Apesar de ainda não haver legislação específica sobre assédio moral, com diversos projetos de lei ainda em tramitação, já é possível, como visto, abrir processos judiciais e conseguir a condenação de praticantes de assédio moral.

É possível entrar com ações judiciais com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável. Ambos são garantidos pela Constituição.

É fundamental fazer anotações sobre os episódios de assédio moral, registrando dia a dia o que acontece, quem pratica, em qual horário, em qual espaço do ambiente de trabalho, na frente de quem, entre outros possíveis detalhes.

Exposição do(a) trabalhador(a) a situações constrangedoras, geralmente de forma repetitiva e prolongada, ou em um ato ou ocasião única, no exercício das funções • **Palavras ou gestos que atentam contra a dignidade física ou psicológica e contra o ambiente de trabalho** • Pressão para que peça demissão ou transferência para outro local de trabalho • **Intimidação para que não participe de atividades sindicais** • Humilhação ou ridicularização por palavras, atos ou maneira de se portar • **Tentativas de humilhar, menosprezar, rebaixar, ofender, em particular ou em frente a seus colegas ou públicos** • Superiores que se comunicam com inferiores hierárquicos apenas por meio de bilhetes ou mensagens eletrônicas, com o intuito de impor uma "relação de poder" • **Isolamento, seja pelo local físico, seja criando condutas que o distanciem dos colegas** • Imposição de perdas, como retirada de comissões, auxílios, funções gratificadas, de forma injustificada, como meio de perseguição • **Cobrança exagerada, de forma destoante de seus colegas** • Cobrança exagerada e metas ou prazos impossíveis de alcançar • **Boicote, deixando-o(a) ocioso ou sem função, ou delegando a ele(ela) funções nitidamente destoantes de sua formação ou capacidade, apenas como forma de pressão** • Impedimento ou restrição de que vá ao banheiro, faça um breve intervalo para café ou lanche, se sente (permanecendo em pé por tempo exagerado) ou levante, saindo, mesmo que por poucos instantes, de sua cadeira de trabalho • **Tentativa de gerar constrangimento caso precise se ausentar do trabalho por motivo de doença** • Comentários maledicentes quanto à sua vida pessoal ou profissional.

Também é muito importante guardar possíveis provas ou indícios deixados pelo(a) assediador(a), como bilhetes, e-mails em linguagem abusiva ou conteúdo descabido, documentos como memorandos, circulares, entre outros, que comprovem a prática do assédio. Em casos extremos, em que haja muita dificuldade de reunir outras provas, podem ser utilizadas gravações.

Diante de casos de assédio, é preciso quebrar o silêncio. Converse sobre o tema com colegas de confiança, procure a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e o SINDSIFCE. Se você é testemunha de assédio contra colegas, não seja omissa. Caso prefira não se identificar, procure o Sindicato.

É fundamental criar uma rede de solidariedade, proteção e prevenção contra o assédio moral. Para isso, a participação de todos é essencial. Contribua para a conscientização quanto ao tema, conversando com os colegas e ajudando principalmente quem pode estar sofrendo, em silêncio, os horrores dessa prática.



Estas também são formas de assédio moral. Fique atento. Denuncie!

***Na luta contra o assédio moral no IFCE, conte sempre com o SINDSIFCE!***

Fale com o Sindicato, presencialmente, por telefone ou por e-mail, e agende um horário com um(a) integrante de nossa Diretoria Colegiada. Sua identidade será preservada.

Você também pode contar com apoio de nossa assessoria jurídica, especializada e experiente em questões trabalhistas e em serviço público. Os plantões de atendimento, a cargo do Escritório Uchoa Advogados Associados, acontecem às terças-feiras (das 8h às 12h) e quintas-feiras (das 14h às 18h).

Além de indenização ao(a) trabalhador(a) que sofre assédio, essa prática pode render punição administrativa e trabalhista ao praticante, como advertência, suspensão, perda de função gratificada e até desligamento do serviço público.

# PIT e RIT: Instrumentos de assédio moral e produtivismo no IFCE?

Na assembleia geral de servidoras e servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, realizada no dia 15 de setembro, os trabalhadores fizeram fortes críticas e questionamentos contra o Plano Individual de Trabalho (PIT) e o Relatório Individual de Trabalho (RIT), apontando incoerências, perguntas invasivas e até a possibilidade de que eles se tornem instrumentos para práticas de assédio moral e de produtivismo em nossa instituição.

Segundo trabalhadores, algumas direções de campi estão exigindo um planejamento extremamente detalhado do formulário do PIT, incluindo informações sobre todas as ações realizadas pelos servidores, dentro e fora do campus. E até em dias e horários fora do expediente de trabalho, como sábado à noite!

"Retornando de uma pós-graduação, fui surpreendida com esse Plano Individual de Trabalho, PIT", destacou a professora Cristiane Bezerra, ressaltando a gravidade do problema e sugerindo que ele seja discutido em nova assembleia geral dos servidores. Cristiane também sugeriu buscar espaço em reunião do Conselho Superior do IFCE (Consup), para levar a reclamação dos servidores sobre o PIT, principalmente por conta da baixa pontuação e das atividades que são realizadas pelos servidores, mas não são previstas no Plano.

## Erro na planilha do PIT

Já o servidor Aquiles Melo apontou que a planilha do PIT disponibilizada no site do IFCE tem um erro, que foi identificado e corrigido no Campus Itapipoca, mas que pode prejudicar servidores de outros campi.

"Se há erros, precisamos discutir. Verificamos várias distorções. O preparo de um professor que dá disciplinas específicas não é contabilizado. O tempo para publicação de artigos científicos, pesquisa, também não conta. Só a carga horária que ele coloca no projeto. Passando disso, não contabiliza", apontou.

"Esse ponto é extremamente importante. Eles confeccionaram uma planilha de horários, incluindo sábado até 21h45, e queriam que a gente preenchesse, inclusive com



atividades particulares, dizendo se a atividade seria no IFCE, em outra instituição ou particular. Quer dizer, é mecanismo de pressão, assédio moral em cima do servidor", denunciou.

Outros servidores concordaram com a gravidade do tema e a necessidade de providências. "PIT e RIT, a gente tem que discutir urgente. A gente se torna quase que produtivista. Não podemos permitir", disse uma servidora.

## Ações do SINDSIFCE

Participando da mesa de coordenação dos trabalhos da assembleia, a Diretoria Colegiada do SINDSIFCE reforçou a extrema gravidade dos depoimentos prestados pelos trabalhadores quanto ao PIT e ao RIT e destacou o lançamento da campanha contra o assédio moral em todo o IFCE, incluindo distribuição de materiais de comunicação, como cartazes, panfletos e informativo.

Também na ocasião, falou-se sobre a necessidade de conferir encaminhamento urgente contra as medidas mencionadas pelo conjunto dos servidores. Por isso, foi feita a proposta de formar uma comissão para mobilização sobre o tema. A proposta foi aprovada de forma unânime pela assembleia geral.

O SINDSIFCE também enviou ofício ao Consup solicitando espaço para que os servidores abordem o tema durante reunião. Informações sobre esse e outros processos podem ser acompanhados em [www.sindsifce.com.br](http://www.sindsifce.com.br).