

PELO DIREITO AO TRABALHO SEM ASSÉDIO E A DESCONEXÃO

“Muito impactante constatar que o trabalho esteja sendo tão duro com as pessoas a ponto de, além de dar o sangue e o suor, dar a vida em determinados casos.”

Margarida Barreto

1 – As relações de trabalho no chamado mundo moderno, com uso cada vez maior das tecnologias, têm exigido das trabalhadoras e trabalhadores jornadas cada vez mais extenuantes para adequar-se ao cumprimento de metas cada vez mais altas. Horas a fio diante de computadores, celulares, sem direito à desconexão e ao descanso, a classe trabalhadora tem sofrido com cobranças constrangedoras, humilhantes, sob a justificativa de tirar do trabalhador o melhor de si. No Poder Judiciário da União e Ministério Público da União, bem como no conjunto do funcionalismo público vem-se adotando a lógica da iniciativa privada pensando o trabalho como linha de produção. “Fazer mais com menos”.

2 – Essa prática costumeira nos mais variados ambientes de trabalho, seja no setor privado,

seja no setor público, é conhecida como assédio moral; causa dor, sofrimento psicológico e pode levar à morte. O assédio moral não é coisa pequena, é uma chaga que devasta trabalhadoras e trabalhadores; é um ataque à dignidade que leva à deterioração da sua saúde física e mental. Há espaços que são particularmente favoráveis ao assédio: aqueles em que há desequilíbrio nas relações de poder, espaços geográficos pequenos em que a vítima não vê alternativas para as investidas de seu assediador e locais de trabalho hostis. No Judiciário, encontra terreno fértil, haja vista a estrutura altamente hierarquizada e autoritária de poder; os ambientes de trabalho têm se tornado cada vez mais hostil e adoecedor.

3 - Elementos que interferem negativamente na organização do trabalho, como autoritarismo, regime de metas, quadro reduzido de servidores(as) e sobrecarga de trabalho

são apenas alguns fatores que favorecem o assédio moral no trabalho, além de relações de

trabalho constituídas a partir de relações pessoais e que costumam esconder limitações profissionais que trazem à tona um ambiente autoritário e arbitrário por medo da concorrência de alguém que seja mais competente.

4 - As resoluções editadas pelo Conselho Nacional de Justiça não têm surtido muito efeito, uma vez que as comissões de combate e enfrentamento ao assédio moral e sexual têm em

sua constituição uma maioria de representantes da administração dos tribunais, o que não garante a essas comissões o caráter democrático que deveriam ter, inclusive com integrantes assediadores e assediadoras; em outros casos, o próprio órgão não trata as comissões com seriedade; servem apenas para cumprir o protocolo do CNJ, chegando mesmo a haver uma caracterização de que a alta cúpula da instituição assedia a comissão,

o que gera desconfiança nas vítimas e reforça o silenciamento.

5 - Em recente atividade do CNJ, muitas queixas sobre o fato de que as metas cada vez mais altas estipuladas pelo Conselho são as maiores responsáveis pelas notícias de assédio levadas às comissões. As políticas que tenham por objetivo prevenir e enfrentar qualquer tipo de assédio devem passar, necessariamente, por uma avaliação de que de fato as metas impostas pelos órgãos, pelos tribunais, são adoecedoras e que no PJU o assédio é um mecanismo institucional.

6 - Não há campanhas educativas para prevenção aos assédios, tampouco cursos para formação de gestores com tema relacionado a isso; quando nos deparamos com ações ditas educativas para tratar o tema, vimos que quem está à frente é algum(a) assediador(a). Isso só vem reforçar a lógica produtivista que há também no PJU que em sua sanha pelo alcance de metas, não se importa se isso vai gerar dor e sofrimento àqueles e àquelas que estão na linha de frente e fazem o PJU chegar à população garantindo-lhes o mínimo de justiça.

7 - Os tribunais têm todas as informações possíveis para investigar, detectar e afastar assediadores; tratam-se de sindicâncias, denúncias, relotações a pedido do(a) servidor(a), podendo cruzá-los e fazer avaliações cuidadosas para adotar medidas e extirpar essa chaga. No entanto, beneficiam-se da política do medo para alcançarem metas e serem premiados com selos do CNJ.

8 – Diante de assédios a dirigentes representantes das entidades de servidoras e servidores, que chegam à instauração de Procedimentos Administrativos Disciplinares levando inclusive à demissão, fica claro que o PJU não tolera que a categoria se organize para fazer suas lutas por direitos.

9 – Dentro da lógica capitalista, trabalhadores e trabalhadoras têm que produzir cada vez mais. No poder Judiciário, isso é reforçado no assédio a pessoas com deficiência, negando-lhes direitos a condições de trabalho fundamentais para exercerem suas atividades. Isso pode ser uma sentença de morte.

10 - Com a crescente digitalização do trabalho, o uso de aplicativos como WhatsApp, mensagens fora do horário de expediente e cobrança por celular pessoal tornaram-se práticas comuns — e naturalizadas. Essa hiperdisponibilidade exigida de servidoras e servidores, muitas vezes sem consentimento, caracteriza uma nova faceta do assédio: o assédio institucional digital, que invade a vida privada e corrói o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Diante do exposto, este coletivo requer que:

a) a federação encampe uma luta contra o assédio moral no Judiciário atuando e cobrando a cúpula do Judiciário para que campanhas de combate e enfrentamento aos assédios sejam efetivadas dentro dos órgãos, inserindo trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

b) a Fenajufe exija que as Resoluções do CNJ sejam cumpridas, ou seja, que haja uma política institucional que efetivamente coíba práticas de assédio.

c) exigir que os casos levados ao CNJ sejam apurados visando fundamentalmente preservar a saúde e a vida das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU, de forma a incentivar que se rompa o silêncio e o medo.

d) sejam adotadas políticas de combate ao assédio de forma sistemática e não sazonais.

e) que os trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas sejam inseridos nos cursos de combate e enfrentamento aos assédios em todo o PJU e MPU.

f) exigir que seja garantido e atribuído a servidoras e servidores, por questões de saúde ou

por serem pessoas com deficiência, o teletrabalho a que têm direito, pois embora tendo seus direitos reconhecidos, as chefias não cumprem.

g) a federação organize um seminário sobre assédios moral e sexual no âmbito do PJU e MPU, bem como produza material a ser distribuído aos sindicatos.

h) Que a Fenajufe intensifique a pressão junto ao CNJ, CSJT e CSMPU pela implementação efetiva de campanhas permanentes de combate ao assédio moral e sexual, com participação ativa da base e inclusão de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

i) Que a Federação atue pela reestruturação das comissões de combate ao assédio, exigindo sua democratização, transparência e paridade, garantindo que nenhuma pessoa denunciada possa integrá-las;

j) Que seja reconhecida, pelo CNJ e CSMPU, a relação entre metas abusivas, cultura do medo e práticas assediadoras, com revisão imediata dos parâmetros de produtividade à luz da saúde e dignidade das trabalhadoras e trabalhadores;

k) Que se reconheça o uso abusivo de WhatsApp, mensagens e celulares como forma de assédio institucional, e que a Fenajufe articule uma proposta normativa nacional para regulamentar o uso dessas ferramentas no trabalho;

l) o direito à desconexão;

m) a proibição de cobranças fora do expediente;

n) que o número pessoal de servidoras/es não seja exigido para fins de trabalho;

o) a vedação ao uso de grupos institucionais para intimidação ou vigilância;

p) a proibição do uso do WhatsApp pessoal de servidoras e servidores para a prática de atos administrativos ou judiciais, como intimações, comunicações e diligências;

q) que, nos casos em que o uso de WhatsApp ou outro aplicativo seja necessário para o exercício da função, o tribunal ou órgão forneça celular funcional e instale conta institucional vinculada ao serviço — com controle, limites e respeito à privacidade;

r) Que a Federação promova um debate nacional sobre tecnologias, assédio e direito à desconexão, com realização de um seminário ainda em 2025, reunindo especialistas, entidades sindicais, vítimas e representantes institucionais;

s) Que a Fenajufe produza material informativo sobre os impactos do uso abusivo de tecnologias no trabalho, com orientações jurídicas e sindicais às entidades de base;

t) Que a Federação atue junto ao Congresso Nacional e demais instâncias competentes para garantir a regulamentação do direito à desconexão no setor público;

u) Que se crie, no âmbito da Fenajufe, um canal permanente de escuta e acolhimento a vítimas de assédio, com suporte jurídico e psicológico, em articulação com os sindicatos de base;

v) Que a Federação promova campanhas permanentes de valorização do trabalho no PJU e MPU, com foco em saúde mental, dignidade no trabalho e combate ao assédio em todas as suas formas — inclusive aquelas mediadas por tecnologia.