

VOZ SINDICAL

INFORMAÇÕES E ANÁLISES DA COORDENAÇÃO DE BASE
DO SINASEFE-SP/IFSP - SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
LENICE M. FIGUEIREDO E RICARDO R.A. LIMA



Mês de maio, mês de luta

POR COORDENAÇÃO DE BASE DE SJC

Caros servidores,

a *Voz Sindical*, jornal da Coordenação de Base de São José dos Campos, retorna neste mês de maio cumprimentando a tod@s pelo Primeiro de Maio, dia dedicado internacionalmente à memória e ao futuro das lutas travadas pela classe trabalhadora.

Lá se vão 137 anos desde que, em 1º de maio de 1886, os Estados Unidos foi tomado por uma greve geral que contou com a paralisação de cerca de 300 mil trabalhadores, 40 mil deles em Chicago. Uma das principais reivindicações era pela jornada de 8 horas de trabalho ao dia - num período em que se podia chegar a 16 horas ao dia. A conta era simples: o dia tem 24 horas e deve ser dividido em 3 partes iguais: 8 horas para descanso, 8 horas para lazer e 8 horas para o trabalho! A classe trabalhadora não negava o trabalho produtivo, mas também queria descanso, diversão e arte! E bons salários ao menos...

A pergunta que nos cabe agora é: hoje, mais de um século após aquela grande greve, em tempos de indústria 4.0, inteligência artificial e tudo mais, conseguimos fazer aquelas pautas avançarem? A quantas andam nossas jornadas diárias de trabalho, descanso e lazer? E a nossa educação?

Como uma humilde contribuição para esse desejado avanço, erguemos nossa *Voz*: seguem nossas reflexões sobre alguns dos temas que mais nos tocam em nosso cotidiano de trabalho. Ao final, apresentamos a nossa pauta consolidada em relação às demandas locais. Boa leitura!

NESTA EDIÇÃO

Sobre a humanização do local de trabalho - Página 2

Orçamento participativo- Página 3

Assédio Moral - Página 4

Propostas da Categoria para o Campus - Página 7

SINASEFE-SP

Email: sinasefesp@sinasefesp.org.br

Celular: (11) 98377-0337

O que significa humanizar o Campus?

POR RICARDO R. A. LIMA
COORDENADOR SINDICAL DE BASE E
DOCENTE DO IFSP/SJC

No trabalho que vem sendo realizado por esta Coordenação de Base sobre as condições de trabalho e demandas de docentes e técnicos-administrativos do Campus de São José dos Campos, uma expressão em especial nos chamou a atenção: **humanização**. Nas respostas ao questionário que enviamos no ano de 2022, nas conversas que tivemos sobre o nosso trabalho, escrita ou pronunciada, esta palavra nos remete a um desejo da categoria, a algo que se quer presente no local de trabalho. A um processo que se quer construir coletivamente. Mas que se quer realizar em oposição à quê? O nosso Campus e o IFSP estariam por demais desumanos? Vejamos algumas interpretações que nos foram passadas.

Algumas delas nos dizem sobre os problemas físicos e sociais no ambiente de trabalho. "Há problemas que vem do ambiente de trabalho", nos relata um servidor(a). O local não é fisicamente e espacialmente adequado para o descanso durante a jornada de trabalho e as relações interpessoais também não são ideais. As cobranças são muitas.



Esse diagnóstico foi sintetizado no questionário com a seguinte frase: "Não há um tratamento humanizado dos servidores". **O problema é, portanto, identificado ao modo de gerir o trabalho na instituição**. Há, de fato, um incômodo da categoria com uma dinâmica em que "as demandas mais humanas não são reconhecidas pela Instituição", em que o servidor fica "se sentindo como número", em que tratar dos "recursos humanos" é "tratar de papéis". O acolhimento, a atenção devida, fica a cargo da chefia imediata, não é assumida coletivamente pela Instituição e seus gestores.

O brevíssimo painel que traçamos aqui nos indica que nossos trabalhadores da educação tendem a perceber a desumanização não apenas nas questões mais imediatas, como no espaço físico do trabalho, mas na própria dinâmica da Instituição e no modo como ela organiza as relações de trabalho. Daí, o **estranhamento** e o incômodo do servidor em seu cotidiano. No limite, ela, ele, não se reconhece no seu trabalho. Como se aquilo não lhe pertencesse.

Um dos desafios principais que temos, a partir do que relatam nossos próprios pares, é o de como iremos superar a desumanização entranhada em nosso *modus operandi*. **Humanizar é se apropriar do seu local de trabalho**, sentir que aquele espaço não lhe é estranho, também é resultado de suas vontades e ações. É a realização da democracia em nosso local de trabalho. Tarefa que temos de assumir coletivamente.

Participem e contem com o sindicato!



Nota sobre orçamento participativo aplicado à política de assistência estudantil do IFSP-SJC

POR SANDRA CRISTINA A.M. MACHADO
ASSISTENTE SOCIAL - IFSP-CSP-SJC

A ideia de orçamento participativo está relacionada a uma concepção de gestão democrática das políticas públicas. De acordo com o CEDECA (Centro de Defesa da Criança e do Adolescente) 2016, orçamento participativo é:

"[...] um processo de gestão compartilhada, entre Estado e Sociedade, de uma parcela do Orçamento Público, que deve se adequar a realidade do local em que é implantado, possibilitando uma maior eficiência do gasto público, ao permitir a escolha direta das prioridades por aqueles que participam do processo de deliberação e conhecem as necessidades locais."

O programa de assistência estudantil é uma política pública destinada à efetivação da permanência dos estudantes e envolve a gestão de recursos públicos que podem contribuir na superação das condições de vulnerabilidade socioeconômica, familiar, de saúde, transporte, dentre outras, sendo assim, considera-se fundamental a capacitação dos estudantes e dos servidores de modo geral para a criação de mecanismos de construção de um orçamento participativo que reflita as reais necessidades do grupo alvo do orçamento.



"Considera-se fundamental a capacitação dos estudantes e servidores de modo geral para a criação de mecanismos de construção de um orçamento participativo".

Desejamos começar a construir esse caminho junto aos estudantes do IFSP-SJC e demais membros da comunidade para que por meio de um orçamento bem delineado, respaldado nos princípios participativos e democráticos, consigamos alcançar resultados positivos em relação à permanência dos estudantes.

Assédio Moral no trabalho: conscientização e enfrentamento

POR LENICE MASSARIN FIGUEIREDO
COORDENADORA SINDICAL DE BASE E INTEGRANTE DA CAE - IFSP-SJC

Precisamos falar de assunto muito delicado, mas muito importante: o assédio moral no local de trabalho.

Dia 02 de Maio é o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Mas além do medo, vergonha e coação que sentem e sofrem, muitos não sabem identificar o assédio e se culpam pelo que está acontecendo. Nestes casos, acabam se submetendo cada vez mais ao agressor, por não saber se aquilo que está acontecendo é ou não assédio. Vamos tentar identificar algumas características abaixo. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em junho de 2019 trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

"Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero".

O Guia Lilás do Governo Federal, elaborado pelo CGU, também traz alguns esclarecimentos:

"O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, as situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima".

"Com relação ao assédio moral no setor público, a cartilha elaborada pelo Núcleo de Estudos sobre Gênero e Sexualidade (NUGS) do IFSP em conjunto com o SINASEFE-SP lembra que:

"O assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da estabilidade no vínculo funcional. Não podendo, por exemplo, a chefia imediata demitir a servidora ou o servidor, passa a humilhá-lo, a fim de ocasionar sua troca de setor ou, até mesmo, exoneração do cargo."

Como identificar? Exemplos de condutas de assédio moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;

- Segregação física da trabalhadora ou do trabalhador no ambiente de trabalho, mantendo-lhe em local isolado, dificultando a comunicação com demais colegas;
- Comentários negativos quando a trabalhadora ou o trabalhador faltam ao serviço para ir a uma consulta médica e ridicularização da ou do doente e da sua doença;
- Impedimento da trabalhadora ou do trabalhador se expressar, sem esclarecimento das razões para tal;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Despromoção injustificada, com a trabalhadora ou com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado; no serviço público, com a retirada de funções gratificadas ou cargos comissionados;

O que não configura assédio moral no ambiente do trabalho?

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho. Por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral, tais como:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;

Danos sofridos pela pessoa assediada: a patologia da solidão

A exposição contínua à prática de assédio moral tem como uma de suas implicações mais graves os danos psíquicos causados à vítima. A psicóloga Laene Pedro Gama, da Universidade de Brasília (UnB), diz que o assédio moral é; a patologia da solidão; Porque a pessoa é isolada até pelos colegas, emudece, não consegue falar, e às vezes até se culpa. É por isso que esses casos não afetam as estatísticas. As pessoas sofrem e, quando a humilhação é grande, se perguntam até que ponto não provocaram aquela atitude; alerta Laene.

Exemplos de danos ocasionados pela prática do assédio:

- Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;
- Sociais:** falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar;
- Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

Muita atenção, portanto, pois embora haja o discurso de muitos gestores sobre empoderamento, democracia e humanidade no trabalho, por vezes tais palavras servem apenas para tentar **camuflar** uma situação de autoritarismo, desrespeito e exploração no local de trabalho.

Depois de alguns esclarecimentos **chegou a hora da ação**. Devemos exercitar nossa solidariedade e prestar sempre atenção à nossa volta para observar algumas situações que podem identificar que seu colega de trabalho está sendo vítima de assédio, tais como:

- Isolamento em relação aos demais colegas; •
- Impedimento de se expressar sem justificativa;
- Fragilização, ridicularização e menosprezo na frente dos colegas; •
- Emocionalmente e profissionalmente abalado, o que leva a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Propensão a doenças.

Estamos em uma instituição que deve pautar suas ações no respeito aos direitos humanos e da classe trabalhadora. Precisamos unir forças e em parceria com os trabalhadores e entidades sindicais cobrar ações para que haja uma prevenção e punição a tais atos. **Algumas das principais ações práticas a serem tomadas são:**

- Anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, datas, locais, pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, e-mails, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Quanto mais provas factuais, maiores as chances de demonstrar a ocorrência do assédio.

- Contar às pessoas em quem você confia. Tente descobrir se outras pessoas no mesmo ambiente também sofreram assédio. Não mantenha o assédio em segredo!

Caminhos para a denúncia do assédio:

Qualquer pessoa pode fazer a denúncia à direção do câmpus, ou ao setor de processos administrativos, ou à ouvidoria. Ressalta-se que qualquer servidor que, tendo conhecimento do fato, tem o dever de comunicá-lo à autoridade competente.

Contato Setor de Processos Administrativos da Reitoria: (11) 3775-4507 | dapad@ifsp.edu.br

Contato Ouvidoria: (11) 3775-4600 / (11) 3775-4597 | ouvidoria@ifsp.edu.br

Contato com o sindicato: observatório.assedio@sinasefe.org.br

Para além do IFSP e do SINASEFE-SP, a denúncia também poderá ser realizada por meio da:

Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>.

A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

Referências consultadas

GUIA LILÁS. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Acesso em: <https://repositorio.cgu.gov.br>
GUIA DO DENUNCIANTE. Acesso em: [https://www.gov.br/ouvidorias/NUGS\(IFSP\),SINASEFE-SP](https://www.gov.br/ouvidorias/NUGS(IFSP),SINASEFE-SP). Cartilha: Assédio nas Organizações. Acesso em: <https://sinasefesp.org.br/2-de-maio-combate-ao-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-esta-luta-e-coletiva/>

REIVINDICAÇÕES E PROPOSTAS DA CATEGORIA PARA O NOSSO CAMPUS - MAIO/2023

A COORDENAÇÃO DE BASE DO SINASEFE-SP/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS APRESENTA À CATEGORIA O COJUNTO DE PROPOSTAS QUE PARTIRAM DA BASE PARA SEREM APRESENTADAS À DIREÇÃO DE NOSSO CAMPUS

A) Dos princípios gerais

- Fortalecimento dos procedimentos democráticos de tomadas de decisão no Campus;
- Busca pelo bem-estar dos servidores e combate à precarização do trabalho em todas as suas formas.

B) Das medidas práticas

- 1) Instituição de procedimentos que favoreçam a gestão democrática e transparente, como nos casos da elaboração do calendário escolar, bem como a ampliação do debate sobre aplicação dos recursos disponíveis para melhoria da infraestrutura e das condições para o exercício cotidiano de trabalho no Campus (Orçamento participativo);
- 2) Reforçar o caráter de planejamento coletivo das reuniões de trabalho, como no caso das reuniões de início do semestre;
- 3) Reunião de planejamento coletivo com os TAEs;
- 4) Combate à prática do assédio no trabalho por meio da promoção de debates sobre o tema e criação de um observatório local do assédio;
- 5) Reforçar os canais de comunicação entre os setores e servidores;
- 6) Tratamento humanizado para com os servidores, o que inclui o estabelecimento de uma política laboral que proceda a um adequado aproveitamento da força de trabalho no *Campus*, de modo a não incorrer em desvios de funções e sobrecarga de trabalho*;
- 7) Estímulo às políticas de bem-estar físico e psicológico dos servidores e de segurança no trabalho;
- 8) Criação de um espaço de convivência para os servidores;
- 9) Treinamento para todos os servidores participantes de comissões, utilização de SUAP e outras demandas burocráticas do campus;
- 10) Proporcionar o desenvolvimento do trabalho coletivo pela maior interação entre os setores;
- 11) Alinhar os procedimentos DAA e DAE e seus diversos setores;
- 12) Treinamento para a utilização de equipamento de TI.

* Para este item, sugerimos o desenvolvimento de uma análise qualitativa do uso da força de trabalho, o que inclui critérios como idade, riscos para a função e vontade do servidor em realizar determinadas funções (como no caso das diversas comissões que fazem parte do trabalho da instituição).