



# A violência no trabalho

D&A ENTREVISTA: HERVAL PINA RIBEIRO

por Rosane Vargas

**Direito & Avesso - O senhor considera as LER uma doença emblemática de transição que revela o mal-estar global do capitalismo contemporâneo. O senhor pode explicar essa idéia?**

**Herival Pina Ribeiro** – Um fato é emblemático, como no caso das LER, quando seu significado extrapola sua simples ocorrência. As LER, um adoecimento coletivo e contemporâneo do trabalho, assinalam a transição entre o modo anterior de adoecimento do trabalho, caracterizado por doenças e acidentes “tipos” e havidos como resultado de causas determinadas, objetivas, lineares e, portanto, “positivas”, para o modo atual, no qual a causalidade é mais complexa, não linear, mais difícil de demonstrar e de ser aceita pela medicina, pelo direito e pela sociedade, que se assentam no cientificismo positivista do século XIX. As LER são uma doença de transição porque sua causa pode ainda ser inferida como resultado do esforço repetitivo, presente em muitas situações. Emblematicamente, mas não por acaso, elas coincidem com a reestruturação produtiva e do trabalho, seguindo os rastros da “globalização”, ou seja, da incorporação e da expropriação das inovações tecnológicas pelo capital que alicerçaram as novas formas de racionalização da produção e do trabalho; por isso, elas apareceram primeiro no Japão, expandiram-se aos países industrializados da Europa, à Austrália, aos Estados Unidos e, mais recentemente, ganharam os países de industrialização periférica, como o Brasil. Presentes em todas as atividades econômicas e categorias de trabalhadores, com uma prevalência entre 5% a 30%, essa universalidade e concomitância sugerem que as LER são uma doença coletiva que se “domiciou” no cotidiano do trabalho e dos trabalhadores, causada por uma profunda perturbação do meio social.

**Direito & Avesso - A violência no trabalho é um reflexo da sociedade capitalista?**

**Herival** – Violência, entre outros significados, é constrangimento, indução ou condução para que outro faça o que se quer por coação, necessidade, convencimento ou ignorância. Os meios, as formas e os níveis de violência e suas consequências dizem respeito ao exercício do poder. Nas sociedades de classes, o exercício do poder diz respeito às relações que se estabelecem entre elas, variando no tempo, no espaço e segundo as circunstâncias. A violência nas sociedades de classes, portanto, é sistêmica, havendo o universalizado na sociedade capitalista industrial. O adoecer e o morrer diferenciados das classes sociais no capitalismo são a expressão dessa violência e de sua universalização. A classe trabalhadora não so-

precisa de produtividade e competitividades, bases do lucro. Não é o caso das organizações sociais do Estado, como escolas, hospitais e postos de saúde, quartéis, presídios e delegacias de polícia, tribunais e fóruns, que não perseguem produtividade e onde a competição deve estar ausente. São serviços públicos essenciais que representam 80% a 90% das atividades administradas diretamente pelo Estado. Como toda organização, tenha caráter de empresa, tenha objetivos puramente sociais, haverá sempre a necessidade de uma hierarquia de poder, o que pressupõe gerência, subordinação e controle do trabalho. A questão não está aí, no exercício da autoridade socialmente outorgada para que os seus objetivos se cumpram, mas na extrapolação dos limites toleráveis, quando a autoridade se perverte em autoritarismo, tornando-se patológica. É comum que essa perversão nas organizações sociais do Estado se desloque, a vítima acabando por ser o cidadão comum que busca os serviços públicos. Isso é violência.

**Direito & Avesso - O senhor pode citar alguns exemplos de violência no trabalho no serviço público?**

**Herival** – Dois exemplos no âmbito do Poder Judiciário: por que os juizes são investidos de poderes administrativos que nada têm com a atribuição precípua de julgar? Por que os técnicos-burocratas do tribunal têm mais poder que os próprios juizes? Exemplo mais genérico: por que os servidores públicos, mesmo os de nível hierárquico inferior, coagem os cidadãos que buscam os serviços públicos a que têm direito? Por que o Estado apela para empresas de segurança privada para guardar o espaço público? Para proteger o que e a quem?

**Direito & Avesso - Há maneiras de evitar ou, ao menos, de minimizar esse quadro?**

**Herival** – Sabemos não haver fórmulas mágicas para resolver problemas complexos como este, mas é possível apontar algumas diretrizes. A democracia brasileira não pode parar no atual modelo de representação cameral (Congresso Nacional, assembleias legislativas e estados, câmaras municipais de vereadores); nem mesmo nos conselhos gestores, como no caso de Sistema Único de Saúde, que é um grande avanço para o controle do Estado pela sociedade. Fala-se em controle externo do Poder Judiciário e os corporativistas de sempre – e há muitos dentro deste Judiciário – se arrepiam, tentando passar a idéia de que se quer castrar a autoridade e a autonomia dos juizes. Não se trata disso, mas de garantir, de antemão, os direitos de cidadania dos trabalhadores do rez das empresas e que acabam violentando os cidadãos comuns que batem as portas dos serviços públicos, do Judiciário inclusive.



## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



O assédio moral pode começar de uma forma lenta. Inoculado aos poucos, a agulha sob a pele dói, mas é suportável. Até que o veneno começa a fazer efeito. Em outros casos, o assediador corta caminhos e sutilezas, desfere um golpe direto na vítima. De uma forma ou de outra, o resultado da vileza levada a cabo no local de trabalho pelo aniquilamento mental do outro é devastador.

A colega que chamaremos neste texto de Maria foi uma exceção dentre os muitos casos de assédio conhecidos no Judiciário Federal: aceitou falar. Maria tinha mais de 20 anos de serviço público e mais de dez anos no mesmo setor do Judiciário quando houve uma troca de sua chefia imediata. Ela exerceria novas funções e o treinamento seria dado pelo novo chefe. No entanto, Maria percebeu que, deliberadamente, o novo chefe não repassava coisa alguma. Além disso, era grosseiro e deixava sobre a mesa dela trabalhos inacabados de outros colegas, a fim que todos pensassem que Maria não cumpria suas tarefas.

Ela pediu remoção de setor, seu pedido não foi publicado. Compareceu por diversas vezes no Setor de Recursos Humanos, solicitando informações acerca do seu pedido de remoção, tendo como resposta sempre a mesma justificativa: “Não há pessoal para permutar”. No período de recesso do Judiciário, embora todo o trabalho estivesse em dia e ela tivesse avisado com antecedência que assumiria outros compromissos, o chefe a chamou, apenas ela e alguns poucos colegas, para arrumar arquivos.

Depois do recesso vieram as férias e depois das férias, “o inferno”. Logo na chegada, a surpresa: sua mesa havia sido deslocada para o fundo da sala, suas tarefas mudaram e ela passou a trabalhar oito horas por dia direto no balcão, como castigo, não lhe sendo permitido que colegas a auxiliassem, o que lhe causou problemas de circulação que persistem até hoje. Durante esse período, Maria conheceu outras faces da tirania. Era xingada e humilhada na frente de colegas, partes e advogados, exposta sistematicamente a situações constrangedoras e vexatórias. Quando cometia qualquer erro, por menor que fosse, o chefe gritava, no meio da sala, “demonstrando claramente o seu poder hierárquico, numa tentativa de reafirmar sua autoridade, a qualquer preço, em prol de seu ideal tirânico”.

Tristeza, revolta, insegurança, angústia. Esses sentimentos passaram a fazer parte do dia-a-dia de Maria. Entrou em uma licença médica de 15 dias; depois de algum tempo, nova licença. Na volta ao trabalho, quando encontrava colegas que se dispunham a fazer uma troca de local de trabalho, o chefe não aceitava. Maria falou com o juiz substituto. “Pedi a ele que, pelo amor de Deus, me colocasse à disposição, expliquei que não agüentava mais os mandos e os desmandos

# A desconstrução do indivíduo

por Rosane Vargas



“Percebi que estava rotulada”, diz. Seu antigo chefe disseminara a idéia de que ela era profissionalmente incapaz, “fofoqueira e prejudicial ao grupo”. Quanto ao apoio do tribunal, “nunca alguém do serviço médico ou do RH ligou para perguntar como eu estava, física ou psicologicamente, mas monitoravam minhas relações de trabalho para saber se eu não estava causando problemas”.

Na vida funcional de um servidor, a avaliação é fundamental e pode determinar o futuro da carreira. No caso de Maria, a avaliação significou um estigma. Meses depois de transferida, recebeu em um envelope a avaliação que o antigo chefe havia encaminhado. “A única coisa verdadeira que ele colocou na avaliação foi que eu nunca faltei, pois sempre fui assídua ao trabalho”. No restante, em cada item, foi o pior possível. Ele chegou a escrever uma folha em anexo com observações sobre Maria. “Pela descrição dele, eu era completamente desequilibrada, incapaz de realizar o trabalho e de manter convívio social”, conta.

Indignada, Maria entrou com processo administrativo recorrendo da avaliação. Foi indeferido. Recorreu novamente, dessa vez ao Pleno do tribunal, que também não aceitou seu pedido. Resultado: a avaliação foi para a ficha funcional. Maria aponta a ambigüidade dessa atitude: por um lado, o tribunal aceitou uma avaliação que a mostrou como uma pessoa indelével para a carreira pública e mesmo para o convívio social. “Se aquilo tudo fosse verdade, eu deveria ter sido internada ou, na melhor das hipóteses, aposentada por invalidez”, ironiza. Por outro lado, uma vez aceita a versão do chefe, o tribunal não teria que propor seu afastamento, a fim de que se tratasse, para o bem-estar dela e dos outros servidores?

Qual é a verdade?, questiona. “Em um ou outro caso, a administração do órgão público se furtou de sua responsabilidade, por um lado, pelo agir inadequado do antigo chefe em relação ao subordinado, e, por outro, quando deveria se utilizar de medidas de controle, visando à preservação da saúde mental dos servidores”, conclui.

• Se você é assediado em seu local de trabalho, procure o sindicato. Todas as quintas-feiras, das 18h às 19h, o médico Rogério Dornelles e um diretor estarão à disposição para ouvi-lo e, junto com você, procurar uma solução. O agendamento será feito na Secretaria de Saúde, com Etel.

Depois de alguns anos, Maria finalmente conseguiu transferir-se para outro local de trabalho, mas o assédio sofrido fazia sombra em sua vida profissional.

