

ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: DIMENSÕES INSTITUCIONAIS E ASPECTOR SUBJETIVO

DOI: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v51i1.6236>

Vanessa Aparecida Belisario Ribeiro

Prefeitura de Nova Lima - Brasil

RESUMO

Este artigo analisa um caso de assédio moral julgado em tramitado, discutindo fatores subjetivos e institucionais que dificultaram ou facilitaram o seu enfrentamento. A abordagem do assédio moral no trabalho vem se intensificando em decorrência do avanço dos direitos e da preocupação com a saúde do trabalhador. A gestão social dessas relações conflituosas e assimétricas exige um olhar interdisciplinar para as articulações entre o subjetivo, o social, e o organizacional. Dicute-se a necessidade da compreensão do assédio moral na perspectiva da ética e da garantia de direitos. Utilizando-se o paradigma da complexidade de Morin, a sociologia crítica de Gaulejac e o paradigma da complexidade aplicado à Psicologia por González-Rey, analisa-se o assédio moral como um sistema complexo, com relações rígidas entre sujeitos sociais. Sugere-se intervenção com equipe interdisciplinar para criação de estratégias que possibilitem a abordagem desse sistema, buscando instaurar o diálogo e explicitar as contradições nessas relações assimétricas.

Palavras-chave: Assédio moral, gestão social e direitos humanos, mediação de conflitos.

INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa sobre assédio moral no trabalho. Utilizando o caso de um oficial de justiça no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), julgado em tramitado, com parecer favorável ao trabalhador, o presente estudo visou a análise de fatores institucionais e subjetivos que facilitaram ou dificultaram para o sujeito o enfrentamento do assédio moral no trabalho. O tema se faz relevante em função da preocupação com os direitos e a saúde do trabalhador, apontando para a necessidade de formas de gestão do trabalho condizentes com a dignidade humana, a cidadania e os direitos humanos.

Inicialmente, é feita uma revisão teórica sobre o assédio moral como violação de direitos, acompanhada de uma discussão sobre possíveis contribuições do paradigma da

gestão social no enfrentamento desse problema. Em seguida, é apresentada a metodologia da pesquisa e é feita a análise do caso, enfatizando-se alguns componentes institucionais e subjetivos na história do assédio sofrido e na vida do sujeito pesquisado.

2 O assédio moral como violação de direitos

O assédio moral foi muitas vezes confundido com outros fenômenos, como o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais ou as más condições de trabalho (TROMBETTA; ZANELLI, 2010). Porém, o fato de ser *repetitivo, persistente e sistemático*, diferencia-o das agressões pontuais. Leymann (1996) identifica-o aos atos de perseguição *sistemáticos e frequentes*, praticados por superiores hierárquicos sobre subordinados, ou trabalhadores entre si, com o objetivo de atingir a dignidade, a personalidade, e a integridade física do sujeito. Hirigoyen (2000) aponta, no assédio moral, características de abuso de poder e de destruição, recusa de comunicação explícita ou de diálogo. Barreto (2008) buscou articular aspectos institucionais e subjetivos do assédio moral e classificou a violência no trabalho como uma violação da subjetividade e dos direitos de cidadania.

Para Freitas (2001, 2007), o assédio moral é uma violência indireta à qual, muitas vezes, o trabalhador se torna tolerante, por medo de perder o emprego. Heloani (2007, 2004) enfatiza que a intencionalidade é um aspecto importante a ser observado no assédio moral, e que a fragilização da vítima tem o objetivo de neutralizá-la diante do poder. Caracteriza o assédio moral, para além de relações pessoais, como um fenômeno complexo, com determinações sociais, organizacionais e econômicas. Soboll (2008) considera o assédio moral um tipo grave de violência e ressalta que a estratégia de gestão no trabalho pode inibir o seu questionamento.

Birman (2005, p. 32) ressalta que “o uso ostensivo da hierarquia funcional [...] nas disputas de poder [...] que implicam sempre a desestabilização da “identidade” e a perda dos signos de segurança da personalidade em questão”. Tal enfoque é importante para se avançar rumo ao assédio moral no trabalho como violação de direitos. Torna-se importante colocar em questão uma dada hierarquia social “porque o indivíduo se apresenta agora como cidadão propriamente dito, como sujeito político do direito, transcendendo em muito suas dimensões moral e psicológica” (BIRMAN, 2005, p.39).

Assim pode-se dizer que o assédio moral no trabalho configura-se como um ato que se repete e que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes. Acontece em

relações assimétricas e autoritárias, visando à desestabilização psicológica, laboral, social, moral e interpessoal do trabalhador. Configura-se como um fenômeno complexo multicausal, que comporta várias causas e motivos recorrentes.

Estando as organizações pautadas pela lógica do sistema capitalista, apresentam, com frequência, práticas abusivas de gestão que buscam atingir metas em curto prazo, com exigências crescentes (BATISTA, 2003; HELOANI, 2004). Porém, é preciso lembrar que o avanço das lutas pelos direitos humanos e cidadania, abrangendo os direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana no trabalho, deu visibilidade a fenômenos como a exploração e o assédio moral no trabalho. Assim, mesmo quando não provoca qualquer agravo, o assédio moral é antiético, pois configura uma violação da dignidade humana no trabalho.

Fundamentando-se na teoria da complexidade (MORIN, 2010; GONZÁLEZ-REY, 2005) e na sociologia crítica de Gaulejac (2007), o presente artigo entende que as práticas em torno do assédio moral formam um conjunto que reúne fatores histórico-culturais, intersubjetivos e subjetivos. Assim, para a sua análise, é necessário abordar contradições e paradoxos nas ações e relações dos sujeitos, transversalizando fatores psicológicos e sócio-organizacionais. Ressalta-se a influência dos modos de gestão e de organização do trabalho; os aspectos subjetivos presentes nas relações; as contradições fundamentais entre capital e trabalho; quando o sujeito se torna um meio para se atingir objetivos alheios a ele mesmo, causando violação dos Direitos Humanos e de cidadania.

Ao se analisar o assédio moral como fenômeno complexo, é preciso ver que as partes de um todo e suas propriedades só adquirem sentido na interação entre sujeitos, e em relação à organização de cada sistema singular. A temática apresenta uma complexa tessitura entre a ordem individual e psicológica (HIRIGOYEN, 2000, 2002), as formas de sociabilidade contemporânea (VIEIRA, 2012, BATISTA, 2003), os modos de gestão, organização e relações de trabalho (SOBOLL, 2008; GAULEJAC, 2007; VIEIRA, 2012), a ética e os Direitos Humanos (CÉSAR, 2013, RODRIGUES, 2012; BUENO, 2011; MÉNDEZ, 2004).

Tomando como base Pereira (2005), em relação às situações de trabalho que se padronizam em uma organização hierárquica rígida, pode-se analisar, no caso estudado, como surgiram formas repetitivas de relacionamentos que foram, ao longo do tempo, se retroalimentando, negativamente, perpetuando o padrão dominador/dominado, em um círculo vicioso de conflitos que colaboraram para produzir o assédio moral.

Assim, é possível indagar como a organização de um sistema impõe padrões relacionais que se cristalizam de forma a recusar mudanças, estabelecendo uma homeostase

capaz de adoecer os seus membros mais frágeis (WATZLAWICK, 2002). Entretanto, também é possível vislumbrar possibilidades de incluir elementos novos, como diálogos e mediações entre as partes do conflito em situações de assédio moral.

O assédio moral no trabalho pode ser visto também como um atentado aos Direitos Humanos do trabalhador, ao afrontar a sua dignidade como pessoa humana, violando a saúde física e mental, destruindo a autoestima e interferindo na qualidade de vida.

Para González-Rey (2005) o trabalho é a intervenção que possibilita ao sujeito a construção/reconstrução de seu mundo externo e interno. Por isso é importante a regulamentação dessa atividade, visando preservar o respeito à dignidade da pessoa, princípio fundamental de natureza constitucional e universal. As relações de trabalho deveriam estar protegidas por um sistema de leis e valores, relacionados aos direitos de cidadania. Porém, uma sociedade referenciada pela lógica capitalista globalizada e neoliberal não leva em conta os direitos humanos como condição necessária para a organização das relações de trabalho, como mostra o caso analisado.

2.1 A Gestão Social - uma gestão alinhada aos direitos humanos no trabalho como estratégia de enfrentamento do assédio moral

Mudanças recentes nas ciências gerenciais têm sido associadas, de um lado, às transformações na economia mundial, com o avanço do processo de globalização dentro de um novo paradigma tecnológico e, por outro lado, pelas reivindicações de direitos de cidadania diante do Estado democrático. Assim, forças antagônicas se colocam dentro do mesmo campo, pressionando mudanças na teoria e na prática.

Na abordagem tradicional da administração, a gerência era entendida como “um corpo de modelos, métodos e técnicas aplicados pelo gerente para enfrentar e resolver problemas, de forma racional, ordenada e planejada, em organizações hierárquicas e estruturadas segundo critérios funcionais” (LICHA, 2003, p. 167). A incoerência dessa gestão gerencialista é transformar o sujeito em capital humano, enfatizando os critérios financeiros, desvalorizando finalidades sociais, como o direito ao trabalho e à proteção social. Esquece-se, que “cada sujeito é produtor da sociedade e das organizações nas quais vive” (GAULEJAC, 2007, p. 292). Maia (2005, p. 2) denomina esse tipo de gerência de “gestão contra o social”, por seu foco na qualificação e eficiência do trabalho e nas organizações do setor social, privilegiando o capital e não a cidadania. As novas tecnologias tornam-se o centro do

processo, e não o cidadão.

A partir desse debate, busca-se uma forma de gestão baseada em uma cultura de cooperação e desenvolvimento das capacidades específicas para manejar uma realidade complexa, exigindo a simplificação dos processos e das estruturas. (LICHA, 2003). A gestão social coloca-se como um novo enfoque, baseada nos valores democráticos, de justiça, igualdade, equidade e cidadania, visando à transformação social e à resolução de problemas que dificultam o desenvolvimento social (MAIA, 2005, RICO, 1999).

Dowbor (1999) aponta para a necessidade de utilização da gestão social visando à transformação da sociedade, invertendo-se a lógica de mercado, colocando-se a atividade econômica como o meio de se alcançar o desenvolvimento social, redefinindo-se as relações entre o político, o econômico e o social.

Singer (1999) reforça a necessidade de articulação das demandas de diferentes atores expressas nas políticas e práticas sociais e define gestão social como um conjunto de ações dirigidas às diferentes áreas da vida social, visando a satisfação das necessidades da população. Nesse sentido, a violência encontrada nas relações sociais “é uma questão de práxis sócio-política” (MINAYO; SOUZA, 1998, p.528), devendo ser abordada por uma gestão social que articule as diferentes reivindicações sociais, frente às ambições políticas que desconsideram a cidadania.

III Metodologia

Esta pesquisa seguiu o método do materialismo dialético, que percebe a realidade como uma criação humana (MINAYO, 2007) e leva a entender a realidade histórico-social como uma totalidade, cuja articulação interna permite uma confrontação entre opções distintas em constante movimento (GIL, 2008). Nesse sentido, há um movimento dialético incessante de aproximação entre teoria e prática. Ao se abordar um fenômeno como o assédio moral, a pesquisa qualitativa torna-se adequada por permitir a compreensão dos encadeamentos das relações entre os sujeitos pesquisados e a trama de sentidos construídos na especificidade daquele contexto. Conforme afirma González-Rey (2005, p. 89), “o objetivo central da pesquisa qualitativa é [...] a construção de modelos teóricos compreensivos e com valor explicativo sobre sistemas complexos, cuja organização sistêmica é inacessível à observação, seja natural ou provocada”.

Inicialmente, o caso em análise foi localizado em um site sobre assédio moral

(www.assediomoral.org), identificado como Processo nº TRT-1461-2002-000-03 de 4 de janeiro de 2005. Foi enviado um e-mail ao advogado responsável pelo caso, que mediou o contato com o trabalhador Willer (nome fictício, em acordo com a Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Pesquisa), que prontamente se disponibilizou para a pesquisa.

Procedeu-se, então, à seleção dos documentos a serem analisados: registros institucionais escritos, sentenças judiciais do processo de julgamento de Assédio Moral movido pelo assediado, ou seja, o conjunto do Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST-Minas Gerais) nº 01461-2002-000-03-00-3, após recurso da denunciada Região Processo RA, com data de publicação em 17-01-2003, Órgão Julgador Especial, tendo sido relator o Exmo. Juiz Manuel Cândido Rodrigues, em março de 2003.

Ao longo do ano de 2013, a pesquisadora realizou oito entrevistas semi-estruturadas por mídia eletrônica (Skype) com o entrevistado. Além disso, foram utilizadas outras fontes que, embora informais, revelaram-se importantes por conterem o ponto de vista do sujeito envolvido: correspondência entre a pesquisadora e o pesquisado por mídias eletrônicas; e cartas do sujeito sobre a descrição do assédio moral a que foi submetido.

O material da pesquisa foi analisado segundo a análise temática de conteúdo (BARDIN, 2011). A análise enfocou a gestão e organização do trabalho do oficial de justiça do caso estudado; os fatores institucionais e subjetivos que promoveram resiliência ou vulnerabilidade para o enfrentamento do assédio moral; as situações que mostraram a violação de direitos humanos; a gestão social como forma de mudança na organização do trabalho. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do XXXXXXXXX, sendo registrado na Plataforma Brasil sob o número CAAE XXXXXXXXXXXX.

IV Análise do caso

Nesta pesquisa, procurou-se analisar aspectos institucionais e subjetivos em um caso de assédio moral com sentença favorável ao trabalhador. O conjunto de dados reuniu depoimentos do sujeito da pesquisa e documentos relativos ao desenrolar do caso na justiça. Dessa maneira, encontrou-se um desafio que era justamente fazer dialogar o ponto de vista do sujeito entrevistado, que por mais verdadeiro que possa ser para o próprio sujeito está necessariamente viesado pela sua subjetividade, e o ponto de vista oficial do processo na justiça, expresso pelos documentos que, também, são enunciados a partir de um ponto de vista institucional. Optou-se por uma apresentação dos dados que começa pela história de Willer

contada por ele mesmo. Em seguida, faz-se uma análise dos aspectos institucionais e subjetivos em sua história, com o apoio da análise documental.

4.1 A história de Willer

Willer nasceu em 1959, em uma pequena cidade do sul de Minas. Diz que, apesar de dificuldades financeiras, teve infância e adolescência felizes e que sempre valorizou os valores aprendidos na infância, como “ser honesto, colaborar com os outros nas tarefas e afazeres, ser humilde e verdadeiro” (WILLER, entrevista em 30/09/2013). Em 1982, com 23 anos de idade, ingressou como oficial de justiça no Tribunal Regional do Trabalho, em sua cidade natal, aqui chamada de X. “Lá o Assistente me apelidou de *ligeirinho* pelas dificuldades que apresentava em início de carreira para realizar as atividades. Como era calmo e fazia as tarefas com cuidado, às vezes era mais lento” (WILLER, entrevista em 20/10/2013). Os comentários constantes começavam a afrontar a sua autoestima. Como diz Hirigoyen (2000, 2002), a dificuldade do gestor para aceitar o diferente pode ser um fator desencadeante de perseguição, assédio moral e desrespeito à dignidade humana.

Em 1986, Willer formou-se em Direito e, em 1987, foi removido para Belo Horizonte, onde viveu transformações em seus hábitos de vida. Em 1988, casou-se e, em 1989, com 30 anos, foi convidado a assumir o cargo de Diretor da Secretaria da Junta de Conciliação da cidade X. Preferindo morar em uma cidade do interior, ele aceitou. De 1989 a 1996, esteve satisfeito no trabalho e em família. Porém, em 1997, a sua história sofreu uma grande mudança, quando foi transferido para a cidade Y por desavenças com o juiz da cidade X. a quem Willer dissera que as atividades da Secretaria estavam comprometidas, uma vez que eram exigidos esforços enormes e desmesurados de poucos servidores.

Tal posicionamento, em uma organização como o judiciário que, conforme Tavares (2003), Pereira (2007, 2005) e Caixeta (2010), é muito conservadora, gerou retaliações, pois não era admissível que um oficial de justiça fizesse denúncias contra um juiz, situação esta que encontra corroboração em outras pesquisas, como em Pereira (2005).

Nesta mesma época, Willer saiu de férias e, ao retornar, as retaliações reiniciaram e ele relata que foi submetido a constrangimentos perante advogados, e impedido até de entrar no recinto de trabalho, sendo que as fechaduras haviam sido trocadas e ele não havia recebido as chaves (WILLER, entrevista em 10/10/2013).

Willer percebeu que sua recepção na cidade Y, para assumir o cargo de Diretor da

Secretaria, já contava com um clima adverso. Conforme comprovado pelos documentos analisados, os atos sucessivos de perseguição culminaram com a exoneração de seu cargo comissionado de Diretor. A perda do cargo sem uma justa alegação caracterizou o ato como abuso de poder, segundo o processo em julgado (Processo nº TST-1461-2002-000-03 de 04 de janeiro de 2005). Conforme lembram Pereira e Assunção (2007), o excesso de poder torna o ato arbitrário, ilícito e nulo (PEREIRA; ASSUNÇÃO, 2007).

Willer voltou à cidade X sem exigir indenização pelos benefícios perdidos. Em 2000, sua esposa pediu divórcio. Nessa época, Willer começa a adoecer e necessitar de licenças médicas, tendo desenvolvido grave hipertensão e um início de depressão (WILLER, entrevista em 20/07/2013). A perda das redes de apoio sociais e familiares concorre para tornar o sujeito mais vulnerável ao assédio moral, enfraquecendo as suas possíveis defesas (HIRIGOYEN, 2002, 2000).

Em 2001, Willer reassumiu as funções de oficial de justiça em sua cidade natal. Porém, a juíza Z, recém-empossada, convidou a ex-mulher e o ex-cunhado de Willer para seus assessores (WILLER, entrevista em 10/11/2013). Ainda em 2001, foi admoestado em audiência, e começou a sofrer atos de violência moral. A Juíza e seu Diretor instauraram um Pedido de Providências (PP) contra a sua pessoa, alegando a não observância dos prazos legais de cumprimento de mandados judiciais. Willer justificou: “Isto não correspondia à verdade dos fatos, já que a dilatação do prazo havia sido concedida a todos os oficiais de justiça. Inclusive alguns deles estavam com diligências em atraso” (WILLER, entrevista em 10/11/2013). É importante observar que, nesse episódio, a decisão da Corregedoria lhe foi favorável atestando que ele cumpria suas tarefas com responsabilidade e respeito, ao contrário do que diziam os seus superiores (WILLER, entrevista em 10/11/2013).

Com a saúde debilitada, Willer passou a se tratar com profissionais de diversas áreas da Medicina e precisou tirar licenças sucessivas. Em 2003, recorreu ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para ter o direito de se tratar, buscando confirmar o nexo entre o seu adoecimento e o trabalho:

As violações de direitos se repetiam conforme confirmado pela sentença que deu ganho de causa a Willer na justiça. De fato, das cinco penas a ele imputadas pelo Tribunal Regional do Trabalho (perda da função comissionada sem direito de defesa; afastamento do cargo efetivo para não prejudicar investigações; advertência; perda de lotação na Vara da cidade natal; remoção forçada da Diretoria da Secretaria), todas foram cassadas pelo Acórdão Regional. O Parecer do Acórdão enfatizava: “A submissão de um trabalhador a um processo

demorado e que, no final deste revela-se injusto, por si só já se constitui em assédio moral” (Processo TRT 3ª Região Ro n. 00715-2005-080-03-00-7).

A violência gerada pela organização do trabalho do oficial de justiça e dos juízes do caso estudado apresentou semelhanças com os estudos de Caixeta (2010), Pereira (2007, 2005) e Tavares (2003). Além disso, refletiu, “como uma imagem no espelho, as formas de poder constituídas socialmente” (HELOANI, 2004, p. 3).

4.2 Fatores subjetivos e institucionais no enfrentamento do assédio moral

A análise do caso leva a identificar fatores que se entrelaçam para produzir o assédio moral no trabalho, como comentado a seguir.

4.2.1 O estilo de gestão e a emergência do assédio moral

A forma de gerir o trabalho no Tribunal Regional do Trabalho onde Willer estava lotado mostrava-se como uma cultura dominadora e hierárquica, com fortes traços de um poder centralizador, resquícios do modelo burocrático de administração pública. Neste caso, segundo Gaulejac (2007), a gestão se torna uma tecnologia de poder, tomando a forma utilitarista e instrumental em nome da eficácia, do desempenho, da obediência incondicional, visando ganhar a adesão do trabalhador às exigências da organização. Portanto o próprio sistema se encarrega de utilizar a gerência como forma de controle perverso, levando ao adoecimento dos sujeitos.

Conforme Gaulejac (2007), “a dupla linguagem sobre o trabalho produz uma mobilização subjetiva, porque cria uma obrigação de resultado, e uma imobilização da ação, porque ela não fornece os meios operativos para realizá-la” (GAULEJAC, 2007, p.294-295). A comunicação paradoxal dificulta o enfrentamento do assédio, pois mensagens dúbias inviabilizam a compreensão e paralisam o sujeito. Hirigoyen (2002, 2000) ressalta que este tipo de comunicação é encontrado em contextos onde as relações se estabelecem de forma a permitir o assédio moral, pois o paradoxo contém uma mensagem explícita e um subentendido, negado pelo emissor da mensagem. É “semear a dúvida”, como forma de desestabilizar o outro. (HIRIGOYEN, 2002, p. 122-123). Pode-se detectar esta manipulação no trecho abaixo, incluso no processo de Willer:

Acusação principal: não observância dos prazos legais no cumprimento de mandados judiciais. Verdade dos fatos: o Juiz do Trabalho que atuava nos processos, mediante solicitações que o Autor fez em cada um deles, ampliou o prazo para o cumprimento dos referidos mandados, não por 9 (nove) dias, como requerido e sim por 14 (quatorze) dias. Os mandados judiciais foram cumpridos dentro deste prazo dilatatório concedido. Todavia e mesmo assim e é de pasmar foi proposto o referido Pedido de Providências (PP). Cabe ainda destacar que todos os demais Oficiais de Justiça encontravam-se com diligências em atraso, o que se justificava em face das imensas dificuldades no cumprimento de mandados na vasta jurisdição da Vara do Trabalho (Municípios cujos acessos se dão por estradas de terra, mal conservadas, sem sinalização e a via principal, estava, à época, em obras de duplicação e em péssimas condições, interrompendo por horas as viagens. (PROCESSO TST 1461-2002-003-03).

Segundo Gaulejac (2007), há formas de gerir o trabalho que, ao colocar o sujeito em situações de insegurança e vulnerabilidade para exercer o poder, provocam o descontrole e o adoecimento. Para Heloani (2004), pessoas que cometem assédio muitas vezes possuem traços narcisistas e destrutivos, dificuldades para admitir críticas, hipersensibilidade e procuram aproveitar-se do trabalho alheio. Tais atitudes concorrem para supervalorizar o seu próprio trabalho, fortalecer o seu orgulho e desconsiderar as qualidades daqueles que os enfrentam. Hirigoyen (2002, 2000) discute que há traços de personalidade que geram inveja, levando a perseguições aparentemente sem justificativa. No caso de Willer, o enfrentamento de ordens consideradas inadequadas e também a sua situação financeira privilegiada podem ter sido fatores importantes na perseguição sofrida.

A articulação de todos esses fatores na análise do assédio moral, mostra a necessidade de ir além do conflito interpessoal e abranger a dimensão político-social, entendendo as relações de poder como forma de controle das relações de trabalho (FREITAS, 2001). Em uma gestão que tenha a preocupação de privilegiar o social, devem-se buscar ações com foco na valorização dos trabalhadores e na qualidade das relações de trabalho. A busca de uma gestão social alinhada com ações que visem à qualidade de vida no trabalho deve levar em conta esses fatores, para que trabalhadores articulem novos sentidos em sua atividade laboral e em sua qualidade de vida.

4.2.2 O assédio moral como violação de direitos humanos e da cidadania

Em relação à violação de direitos houve situações onde os direitos de personalidade e de privacidade foram violados, como a utilização de informações sigilosas do processo de separação conjugal de Willer. Os atos de perseguição e injustiça impetrados contra o sujeito foram caracterizados como abuso de autoridade e violação de direitos, conforme parecer final

do Juiz que examinou o Processo:

É que, em direito, tudo deve ser pautado pelo princípio da lealdade, ou mesmo da autoridade de que o agente eventualmente se reveste sempre no sentido de se evitar, quer o abuso de direito, quer o de autoridade (este último, segundo nos parece, ainda mais grave do que o primeiro). (PROCESSO 01461-2002-000-03-00-3 TST 3ª).

Conforme comentado neste trabalho, trata-se de excesso de poder, quando a autoridade exorbita o uso de suas faculdades e vai além do que lhe permite a lei resultando o ato arbitrário, ilícito e nulo (PEREIRA; ASSUNÇÃO, 2007). O abuso de poder retira a legitimidade da conduta do administrador público. Neste caso, trata-se de crime de abuso de autoridade, quando enquadrado nas previsões penais da Lei nº 4.898/65, que visa preservar as liberdades individuais já asseguradas na Constituição Brasileira (art. 5º).

No processo, ficou concluído que:

O Autor sofreu CINCO PENAS por um mesmo ato, atentando-se com o Princípio do non multi idem, além de outras penas e atos acessórios. Os atos e atitudes dos Denunciantes são julgados como DESLEAIS e até mesmo como ABUSO DE AUTORIDADE – CRIME – contra o Autor, superando mesmo o ABUSO DE PODER, como bem distinguido no v. Aresto, decidindo, de resto, que os ATOS dos Denunciantes se voltavam contra os mesmos. O d. Órgão Especial determina uma série de providências ATÉ HOJE NÃO CUMPRIDAS. (PROCESSO 01461-2002-000-03-00-3 TST 3ª).

No caso estudado, não se encontrou uma gestão preocupada com o respeito à dignidade e aos direitos humanos. O cumprimento de uma sentença de violação de direitos de autoridade ficou à mercê da vontade política e do poder de seus dirigentes, dificultando o enfrentamento ao assédio moral. Nesse sentido, Willer ressalta: “O Acórdão até hoje não foi cumprido, dando-me a sensação e o mal-estar de o Judiciário Trabalhista, no trato com os seus Servidores, ser um engodo” (WILLER, entrevista em 09/12/2013).

Por isso é preciso que o princípio constitucional da dignidade humana seja a referência para atos de interpretação ou aplicação de normas jurídicas, pois a partir dele devem-se reconhecer ao sujeito todos os direitos fundamentais de todas as gerações inerentes à dignidade da pessoa humana e aos direitos de cidadania.

4.2.3 Recursos subjetivos implicados no enfrentamento do assédio moral

Para González-Rey (2002, p. 47), “as necessidades humanas representam a expressão

dinâmica da complexidade dos sistemas de relações sociais que caracterizam o desenvolvimento humano”. Não são estáticas e modificam-se quando adquirem sentido para o sujeito.

Ao buscar instrumentos e mecanismos de controle e punição dos responsáveis pelo assédio moral a ele imposto, Willer desejava evitar maiores danos às suas relações pessoais, familiares e à sua saúde, além de representarem mecanismos de resistência frente às injustiças sofridas. Contudo, as violências constantes foram enfraquecendo a sua capacidade de reagir e enfrentar adversidades.

Apesar de Willer ter a consciência do que acontecia nas suas relações de trabalho, isso não foi suficiente para ajudá-lo a suportar, na dimensão psíquica, as perseguições repetidas, inclusive com o sofrimento de sérios abalos em seus vínculos afetivos e familiares. Mesmo com os laudos médicos dos profissionais que acompanharam o seu tratamento, o assédio moral continuava, pois os médicos do Tribunal Regional do Trabalho se recusaram a admitir o nexo causal¹ entre a sua doença (hipertensão sistêmica) e o trabalho (PROCESSO 01461-2002-000-03-00-3 TST 3ª).

Willer desenvolveu hipertensão grave e nefropatia severa, que não foram reconhecidas como patologias adquiridas no trabalho. Segundo ele, os médicos daquele Tribunal Regional do Trabalho violaram a ética médica, ao tornarem público o diagnóstico da sua doença, além de sugerirem que ele tivesse um transtorno mental, diagnóstico nunca confirmado, pelo qual sugeriam a sua aposentadoria.

Percebe-se que no caso estudado, apesar de Willer se mostrar resiliente em relação às violências sofridas no trabalho e ter buscado as ajudas necessárias, o seu adoecimento mostrou que o tempo enorme na espera do desfecho da ação fez com que suas forças fossem minando. Foram 13 anos de embate jurídico, e apesar de terem se encerrado os prazos para se recorrer, até hoje as sentenças não foram cumpridas em sua totalidade:

Muitas facetas desse caso estudado sugerem considerá-lo um processo perverso, conforme Hirigoyen (2002) retrata em seu livro:

A imaginação humana é ilimitada quando se trata de matar no outro a boa imagem que ele tem de si mesmo; mascaram-se, assim, as próprias fraquezas e pode-se

¹ O nexo causal ou Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é a relação que se estabelece entre a entidade mórbida (Agrupamento - Código Internacional de Doenças - CID) e o segmento econômico Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE-Classe) do empregador. O Decreto nº 3.048/99, alterado pelos Decretos nº 6.042/07 e Decreto nº 6.957/09 estabelece as novas regras aplicáveis ao Fator Acidentário de Prevenção e ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário.

assumir uma posição de superioridade.[...] Em um sistema que funciona com base na lei do mais forte, do mais astucioso, os perversos são reis. (HIRIGOYEN, 2002, p. 217)

Willer mostrou como as perseguições no trabalho lhe causaram danos irrecuperáveis nos vínculos familiares, muitas vezes impedindo-o de perceber com clareza se os problemas vividos estavam no trabalho ou nas relações familiares. Não há como elencar causas e consequências, em um sistema complexo, pois as relações se interpenetram e se retroalimentam. “O ato de um indivíduo ou de um grupo entrar num complexo de inter-retroações o fazem derivar, desviar e, por vezes, inverter seu sentido” (MORIN, 2010, p. 118). Há uma interdependência entre causas e efeitos, entre meios e fins, exigindo a incorporação de uma unidade indissolúvel que inclua a subjetividade, a objetivação do trabalho e da produção, e os direitos humanos e de cidadania.

Vale ressaltar ainda, com Vieira, Lima e Lima (2012), que a judicialização do conflito, a sociologização ou a psicologização não bastam para dar conta do assédio moral, como visto no caso estudado. A complexidade do fenômeno mostra também um desrespeito à dignidade humana, e várias violações de direitos fundamentais, caracterizando essas relações de trabalho como antiéticas.

No plano constitucional, cabe à Constituição a dignidade do sujeito diante dos poderes públicos. No âmbito penal, o Código Penal os tipifica como “delitos contra a vida, a saúde, a honra, a intimidade, o segredo, os direitos intelectuais” (SOUZA JÚNIOR, 2004, p. 94). Na esfera civil, há instrumentos de proteção da pessoa no âmbito privado contra ataques de particulares, visando proteger os interesses particulares.

Por outro lado, é importante ver que, em sua trajetória, Willer contou com uma rede de apoio fundamental para o seu enfrentamento ao assédio moral e que buscou diversos recursos para fazer frente à situação vivida. Em suas entrevistas, expressou gratidão aos que o ajudaram e reconheceu os esforços daqueles que o defenderam, demonstrando possuir recursos subjetivos para enfrentar situações conflituosas.

Willer buscou enfrentar os desafios impostos, apresentou uma autoestima positiva (detectada na resistência ao assédio moral); teve disciplina e foco durante todo o desenrolar do processo, além de mostrar tolerância ao sofrimento. Foi ainda capaz de buscar recursos para superar as adversidades, e se em algum momento recuou ou adoeceu, foi pela persistência da injustiça **durante e após** o julgamento.

Caberia indagar o que mais poderia ter sido feito? Talvez exigir de um órgão

superior (Corregedor) fazer cumprir o que fora determinado no Processo TST 01461-2002-000-03-00-3? Mas como? As garantias para o cumprimento de ações em julgado dependem tanto de ordenamentos políticos-jurídicos que os atualizem conforme o processo democrático se consolide, quanto das possibilidades reais de se fazer cumprir a lei.

V Considerações finais

No caso estudado, o assédio moral violou os direitos essenciais, como o direito à integridade física e psíquica no trabalho, caracterizadas pelas perseguições sem motivo aparente; pelas transferências repetidas, pelas humilhações diante dos colegas, dentre outras; Direito à tutela judicial efetiva por ter sido assediado, pelo não cumprimento efetivo das ações transitadas em julgado; Direito à informação e à comunicação, pela omissão de informações, pelas comunicações ambíguas e paradoxais; Direito à honra, à boa reputação, em face de calúnias repetitivas; Direito ao sigilo de informações confidenciais, pela utilização no seu trabalho de dados que constavam em processo de Vara de Família, que tramitava em segredo de justiça.

Podem ser identificados fatores subjetivos e institucionais que dificultaram o enfrentamento do assédio moral no trabalho, tais como a gestão gerencialista, a vulnerabilidade emocional e o desrespeito aos direitos humanos. Como fator facilitador para que o sujeito confrontasse o assédio, cita-se o apoio da família e dos amigos bem como a sua resiliência de buscar preservar os seus direitos e luta na justiça para tal.

O assédio moral no trabalho mostra-se um problema com dimensões institucionais e relacionais, com relações assimetricamente rígidas, necessitando intervenções voltadas para a garantia dos direitos dos trabalhadores, de estratégias institucionais para amparar o enfrentamento da violação de direitos além de intervenções intersubjetivas, visando quebrar a rigidez da organização do trabalho. Pode ser abordado dentro de uma visão complexa, segundo a qual o sentido para a ação se encontra articulado à complexa rede de elementos e relações institucionais, relacionais subjetivas e dinâmicas. Um olhar interdisciplinar poderia identificar diferentes conflitos e possíveis formas de intervenção para a ressignificação, negociação e transformação desse fenômeno, dentro de uma visão de gestão social comprometida com os direitos dos trabalhadores como direitos humanos e de cidadania.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze a case of moral harassment that has been in trial aiming identifying subjective and objective factors that facilitated or hindered coping with it. The discussion on workplace moral harassment has intensified due to the advancement of the rights and concerns with the health of workers. The management of these conflicting and asymmetrical relations requires interdisciplinary approach trying to build relationships among the subjective, social and organizational dimensions. The case analysis shows the need to expand the understanding of moral harassment from the perspective of ethics and citizenship rights. The paper is based on the paradigm of complexity, according to Morin, the Gaulejac's critical sociology, and the complexity paradigm applied to psychology by Gonzalez-Rey. It looks at moral harassment as a complex system, organized according to strict relations between social actors. It suggests the use of an interdisciplinary team to create strategies for approaching the problem, seeking to establish a dialogue and to explicit the contradiction in such asymmetric relations.

Key words: social harassment, social management and human rights, mediation of conflicts.

RÉSUMEN

En este artículo se analiza un caso de intimidación juzgado por una decisión, argumentando factores subjetivos e institucionales que obstaculizan o facilitaron su enfrentamiento. El enfoque de la intimidación en el trabajo se ha intensificado debido al avance de los derechos y la preocupación por la salud de los trabajadores. La gestión social de estas relaciones conflictivas y asimétricas requiere una mirada interdisciplinaria en las uniones entre lo subjetivo, social y organizacional. Dicute la necesidad de comprensión de acoso desde la perspectiva de la ética y la garantía de los derechos. Utilizando el paradigma de la complejidad de Morin, la sociología crítica de Gaulejac y el paradigma de la complejidad aplicada a la Psicología por González-Rey, analiza la intimidación como un sistema complejo con estricta relación entre sujetos sociales. Se sugiere la intervención de un equipo interdisciplinario para crear estrategias que permitan el acercamiento de este sistema, que busca establecer un diálogo y explicar las contradicciones de estas relaciones asimétricas.

Palabras clave: acoso social, la gestión social y de derechos humanos, de mediación de conflictos.

Referências

BARDIN, Lawrence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2001.

BARRETO, Margarida Maria Silveira Barreto. *Violência, saúde e trabalho*. São Paulo: Editora Educ, 2008.

BATISTA, Anália Soria. *Violência "sem sangue" nos locais de trabalho*. Disponível:

www.fenassec.com.br/c_artigo_assedio_sexual_violencia_sem_sangue.html. Acesso em 02/02/2012.

BIRMAN, Joel. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. *Revista do Departamento de Psicologia*, UFF, v.17, nº 1, p.29-44, Jan./Jun. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a03.pdf>. Acesso em: 10/02/2012.

BRAGA NETO, Adolfo. Mediação de Conflitos: Princípios Norteadores. *Revista da Faculdade de Direito UniRitter*, Porto Alegre, vol.12, p.19-46, 2010. Disponível em: www.seer.uniritter.edu.br/index.php/direito/article/viewFile/459/283. Acesso em 10/02/2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho de Minas Gerais, Acórdão (TST-Minas Gerais) nº 01461-2002-000-03-00-3, após recurso da denunciada Região Processo RA, com data de publicação em 17-01-2003, Órgão Julgador Especial, tendo sido relator o Exmo. Juiz Manuel Cândido Rodrigues, em março de 2003.

BUENO, Marcos Paulo de Oliveira. *Anais do XII SIMPÓSIO DA ABHR*, 31/05-03/06 de 2011, Juiz de Fora, MG. Disponível em: www.abhr.org.br/plura/ojs/index.php/anais/article/view/140/0. Acesso em: 10/02/2012.

CAIXETA, Ivan Carlos. *O assédio moral nas organizações: um estudo nos tribunais regionais do trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil*. Dissertação de Mestrado não publicada, Programa de Mestrado em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.

CÉSAR, Jhonder Vargas. *Fundamentación y vigencia de los derechos humanos: planteamiento de um problema*. Disponível em: www.propaz.org/documents/vigenciade-ddhhvisionfilosofica.pdf. Acesso em: 14/11/2013.

DOWBOR, Ladislau .. A gestão social em busca de paradigma. In E. de M. Rico, & R. Raichelis (Orgs.), *Gestão social: uma questão em debate* (1-17). São Paulo: Editora Educ/IEE/ PUCSP , 1999.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 41 (2), 8-19, abr./jun, 2001. Disponível em: [/www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf). Acesso em: 15/11/2013.

_____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, FGV-EAESP, São Paulo, 6 (1), Art 5, jan./jun.,2007. Acesso em: 15/11/2013

_____. et.al. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage. Editora, 2008.

GAULEJAC, Vincent. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Ed. Atlas, 2008.

GONZÁLEZ-REY, Fernando. O emocional na constituição da subjetividade. In: S. T. M. Lane, & F. González-Rey (Orgs.). *Arqueologia das emoções* (pp.36-56). Petrópolis: Vozes,

2000.

_____. *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

_____. *Subjetividade, complexidade e pesquisa em psicologia*. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 3 (1), 1-8, jan./jun, 2012.

_____. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

HIRIGOYEN, Marie- France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

LÉVY, André. Pensar a violência ou os limites do político. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, 10 (16), 191-209, dez, 2004.

LEYMANN, Heinz. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Universidad de Umea, Suécia, 5 (2), 165-184, 1996.

LICHA, I. El enfoque de gerencia social. In T. Pérez, & A. L. Rodríguez. *Gerencia social integral e incluyente* (pp. 167-181). Bogotá: Editorial: Universidad de La Salle, 2003.

Disponível em www.indes.iadb.org/verpub.asp?docNum=6208. Acesso em 14 agosto, 2013

MAIA, Marilene. Gestão Social - Reconhecendo e construindo referenciais. *Revista Virtual Textos & Contextos*, Porto Alegre, nº4, ano IV, dez., 2005.

MÉNDEZ, Emilio García. Origen, sentido y futuro de los derechos humanos: reflexiones para una nueva agenda. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, São Paulo, 1(1), 6-19, 2004.

MINAYO, María Cecilia de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec/ Rio de Janeiro, 2007.

_____. et. al. Violência e saúde como um campo interdisciplinar de ação coletiva. *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*, Rio de Janeiro, IV (3): 513-531 nov.1997-fev. 1998. Disponível em: www.scielo.br/pdf/hcsm/v4n3/v4n3a06.pdf. Acesso em 02/12/-2013.

MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

PEREIRA, Patrícia Valéria Alkimin. *Uma contribuição ao estudo das emoções no trabalho: o caso dos oficiais de justiça avaliadores no judiciário mineiro*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Medicina da UFMG, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/ECJS-72ZQ54/patricia_val_ria_alkimin_pereira.pdf?sequence=1. Acesso em 02/12/2014.

PEREIRA, Patrícia Valéria Alkimin; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Trabalho e emoção: o caso dos oficiais de justiça. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João Del-Rei, 2(1), 96-105, Mar./Ago., 2007.

RICO, Elisabeth; RAICHELIS, Raquel. (Org.) *Gestão social: uma questão em debate*. São Paulo: Educ./IEE/PUCSP, 1999.

RODRIGUES, Ricardo Antônio. O rosto do outro é letra. *Revista Litteris*, Niterói, Pelotas, RS, 4 (10), 61-80, 2012.

SINGER, Paul. Alternativas da gestão social diante da crise do trabalho. In: E. de M. Rico, & R. Raichelis (Org.) *Gestão social: uma questão em debate* (pp. 55-66). São Paulo: Educ. - Editora da PUC-SP, 1999.

SOBOLL, Lis Andréa. (Org.). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA JÚNIOR, Edvan Epaminondas. *O assédio moral como violação de direitos humanos*. Monografia não publicada, Curso de Graduação em Direito, Faculdade de Direito Presidente Prudente, SP, 2004.

TAVARES, Daniela Sanches. *O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto de trabalho de um Tribunal Judiciário Federal*. Dissertação de Mestrado não publicada, Programa de Mestrado em Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2003.

TENÓRIO, Fernando. Gestão social: uma perspectiva conceitual. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 32 (5), 7-23, set./out, 1998.

TROMBETTA, T; ZANELLI, J.C. *Características do assédio moral*. Curitiba: Editora Juruá, 2010.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca et. al. E se o assédio não fosse moral? *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 37 (126), 256-268, 2012.

WATZLAWICK, Paul. *Pragmática da comunicação humana: um estudo dos padrões, patologias e paradoxos da interação*. São Paulo: Cultrix, 2002.

Sobre o autor

Vanessa Aparecida Belisario Ribeiro é Psicóloga da Prefeitura de Nova Lima. Pós-Graduada em Psicologia pela PUC/MG. Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local

pelo Centro Universitário UNA. Endereço eletrônico: vanessa.belisario@hotmail.com