

Assédio Moral e as “novas” ferramentas de gestão do trabalho

Eduardo Pinto e Silva – UFSCar
Setembro 2019

Uma retrospectiva histórica sobre assédio e fenômenos afins

- Relações entre *mobbing*, psicoterror, assédio e *bullying*;
- Humilhações e violações dos direitos humanos no trabalho.

Dan Olweus e o pioneirismo na discussão do *bullying*

- "*Agression in the schools: bullies and whipping boys*" (1978): circunscrito ao ambiente escolar, destacava motivações psicológicas para compreensão de atitudes agressivas.
- "*Bullying at school: what we know and what we can do*" (1993): reiteração de visão pragmática e psicologizante.

Smith e Sharp e o treinamento da assertividade das vítimas

- *"School bullying: insights and perspectives"* (1994):

visão psicologizante e pragmatismo neobehaviorista de combate do fenômeno através do treinamento da assertividade das vítimas (*"Assertiveness training for bullied pupils"*, p.121-131).

Bullying como abuso de poder em contextos variados

- O "*bullying* pode ser descrito como sistemático abuso de poder" que "pode ocorrer em vários contextos, incluindo o local de trabalho e o doméstico" , assim como "forças armadas, prisões e escolas" (Smith & Sharp, 1994, p.2).

Heinz Leymann e os termos *mobbing* e psicoterror

- pesquisas sobre ambiente de trabalho e saúde: resultados preocupantes sobre o sofrimento no trabalho.
- preocupação prática: combate e prevenção do fenômeno.
- contribuição teórico: "*Pérsecution au travail*" (1993).

Hirigoyen e o pioneirismo na discussão do assédio moral

- "*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*" (1998):

Atitudes ou procedimentos repetitivos que degradam as condições de trabalho e que atentam contra a dignidade, saúde e vida profissional:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho;
2. isolamento e recusa de comunicação;
3. atentado contra a dignidade;
4. violência verbal, física ou sexual.

Reconsiderações de Hirigoyen em 2001

- em "*Malaise dans le travail*" (2001) reconheceu a tendência ao enfoque psicológico da interação agressor-vítima em "*Harcèlement moral*"
- e então buscou analisar o contexto mais geral da violência na sociedade.

O assédio como produto da conduta de “facínoras organizacionais”?

- risco do debate do terror psicológico no trabalho recair no simplismo do protagonismo dos “facínoras organizacionais” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.41).
- e ser “confinado a um mero conflito entre indivíduos psicologizados”, de modo a redundar na atribuição de culpa a “indivíduos perversos”.

Institucionalização dos maus-tratos

Sabe-se que essa relação perversa nutre-se da institucionalização e do encorajamento de um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.13).

O que é o Assédio Moral ?

"Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional"

(Roberto Heloani & Margarida Barreto. *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 53).

O assédio moral: um fenômeno fundamentalmente sócio-organizacional

- relaciona-se fundamentalmente às configurações político-institucionais, sócio-culturais e organizacionais do mundo do trabalho;
- um problema social e organizacional, intrinsecamente relacionado às mudanças dos sistemas produtivo e de gestão.

A violência no trabalho e a banalização do sofrimento

- violência social e institucional, latente e induzida;
- corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos;
- banalização do sofrimento (Dejours, 1999; Dejours & Bègue, 2010);
- exacerbação do individualismo, intrínseca aos modelos de gestão e avaliação do desempenho.

Assédio: fenômeno histórico que recrudescer nas “novas” formas de gestão

- fenômeno se intensifica no “modo como o trabalho está organizado e gerido” no qual se “favorecem relações violentas”;
- “regras incertas, mutáveis, promessas não cumpridas, reconhecimentos negados, punições arbitrárias, exigências de submissão de uns e arrogância de outros” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

“Novas” formas de gestão e de organização do trabalho

- sob o discurso do reconhecimento da subjetividade, a instrumentalizam;
- a “**quantofrenia**” e a busca insana de metas como um fim em si mesmo (Gaulejac, 2007);
- a forja do trabalho sem sentido e o divórcio com o real do trabalho (Dejours, 2004).

Assédio moral, cultura do assédio e o adoecimento do trabalhador

- consequências nefastas à subjetividade e saúde dos trabalhadores;
- proliferação de distúrbios mentais: transtornos de ansiedade e/ou afetivos e de humor (depressão);
- o suicídio como expressão radical do adoecimento induzido pelo trabalho (Dejours & Bègue, 2010).

Suicídio e degradação social e do trabalho (Dejours & Bègue, 2010)

- o suicídio é um “novo flagelo” psicossocial, que “reflete uma profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho”;
- sofrimento e depressão convertidos em chacota ou desacreditados, o que corresponde a uma expressão sintomática da degradação do coletivo.

Sufrimento negado e não perlaborado

- negado e sorrateiro, vivido mas não perlaborado (Dejours, 2004).
- sofrimento coletivo com poucas possibilidades de ser transmutado em sofrimento criativo pela mediação do reconhecimento (somente se “reconhece” o que é contabilizado pelos instrumentos que malogradamente intentam matematizar o real do trabalho).

Suicídio e degradação social e do trabalho

“Quando um assalariado se suicida por razões que estão relacionadas ao trabalho, é toda a comunidade de trabalho que já está sofrendo. É por isso que o número de suicídios, aqui, não tem grande relevância. Um único gesto desta espécie é, em si, um sinal da gravidade da situação indicando um estado de degradação muito avançado no tecido humano e social do trabalho onde tal evento se produz” (Dejours & Bégue, 2010, pp. 21-22).

Formas de prevenção e combate

- necessárias, senão urgentes, transformações sociais e organizacionais;
- propostas de intervenções de caráter estrutural e institucional;
- o “espaço da palavra” e a possibilidade dos trabalhadores de contribuir para a transformação das formas de gestão e organização do trabalho (Dejours, 2004).

Muito obrigado,

dups02@gmail.com