PSICOLOGIA E TRABALHO DIGNO: DESAFIOS ÉTICO-POLÍTICOS E ENFRENTAMENTOS NA CONTEMPORANEIDADE

ORGANIZADORES:
ALFREDO ASSUNÇÃO
SERGIO DIAS GUIMARÃES JUNIOR
NAHAN RIOS ALVES DE ANDRADE MOREIRA DE SOUZA

CRP·RJ
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

ORGANIZADORES:
ALFREDO ASSUNÇÃO
SERGIO DIAS GUIMARÃES JUNIOR
NAHAN RIOS ALVES DE ANDRADE MOREIRA DE SOUZA

PSICOLOGIA E TRABALHO DIGNO: DESAFIOS ÉTICO-POLÍTICOS E ENFRENTAMENTOS NA CONTEMPORANEIDADE

CRP·RJ

Rio de Janeiro, 2025.
Conselho Regional de Psicologia 5ª Região

COMISSÃO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL E EDITORIAL
Tiago da Silva Cabral (Coordenador)
Isabel Scrivano Martins Santa Bárbara
Filipe Degani Carneiro
PROJETO GRÁFICO e DIAGRAMAÇÃO
Empussi Design
REVISÃO
Amanda Mesquita de Oliveira Moreira
Isabela M. Penteado Del Rio de Araujo
Hiago Thomaz Soares (estagiário)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Psicologia e trabalho digno [livroeletrônico]:
desafiosético-políticos e enfrentamentos na contemporaneidade/organização
Alfredo Assunção, Sergio Dias Guimarães Junior,
Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de Souza.--
ed.--Rio de Janeiro: Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro, 2025.
PDF

Vários autores. Bibliografia.
ISBN978-65-89050-06-3

Ambiente de trabalho - Aspectos psicológicos
Ética do trabalho 3.Psicologia do trabalho
4.Trabalho - Aspectos psicológicos I.Assunção, Alfredo.II.Junior, Sergio Dias Guimarães.
III.Souza, Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de.

25-286070 CDD-158.7

Índices para catálogo sistemático:
1.Psicologia do trabalho 158.7

Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Conselho Regional de Psicologia 5ª Região Rua Teófilo Otoni, nº 93 - Centro | Rio de Janeiro/RJ

GESTÃO DO XVII PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

Diretoria executiva
Céu Silva Cavalcanti Conselheira Presidenta (CRP 05/57816)
Conceição de Maria Gama Carvalho Mathias Conselheira Vice-presidenta (CRP 05/39882)
Francyne dos Santos Andrade Conselheira Tesoureira (CRP 05/55825)
Julia Horta Nasser Conselheira Secretária (CRP 05/33796)

Conselheiros Efetivos
Ágnes Cristina da Silva Pala • CRP 05/32409
Alexandre Vasilenskas Gi • CRP 05/30741
Alfredo Assunção Matos • CRP 05/60474
Céu Silva Cavalcanti • CRP 05/57816
Claudia Simões Carvalho • CRP 05/30182
Conceição de Maria Gama Carvalho Mathias • CRP 05/39882
Francyne dos Santos Andrade • CRP 05/55825
Isabel Scrivano Martins Santa Bárbara • CRP 05/26162
Julia Horta Nasser • CRP 05/33796
Maíra Amaral de Andrade • CRP 05/32352
Micael Jayme Casarin Castagna • CRP 05/55269
Thaís Vargas Menezes • CRP 05/33228
Tiago da Silva Cabral • CRP 05/39728
Victória Antonieta Tapia Gutiérrez • CRP 05/20157
Viviane Siqueira Martins • CRP 05/32170

CONSELHEIRAS SUPLENTES
Carla Cristina Silvestre Meirelles • CRP 05/423000
Cidiane Vaz Melo • CRP 05/36295
Erika Barbosa de Araujo • CRP 05/50040
Fabiana Mello Paes Barreto • CRP 05/31755
Filipe Degani Carneiro • CRP 05/46254
Jorge Antonio Tavares Peixoto • CRP 05/44215
Juliana Gabriel Pereira • CRP 05/29063
Lucas Gonzaga do Nascimento • CRP 05/49596
Luisa Bertrami D'Angelo • CRP 05/54879
Matheus Branco Leal • CRP 05/55287
Maycon da Silva Pereira • CRP 05/57178
Nilton da Silva Nunes Junior • CRP 05/41715 (até 04/04/2023)
Rogéria Cristina de Azevedo Villarinho Francisquini • CRP 05/37069
Thiago da Rocha Dionizio Rodrigues • CRP 05/50505
Vanessa Silveira de Brito • CRP 05/28830

A violência laboral e o assédio moral como forma de gestão do trabalho no capitalismo do século XXI

Alzira Mitz Bernardes Guarany[34]
Luciana Gomes[35]

Resumo

O presente texto objetiva apresentar de forma breve o fenômeno do assédio moral sob uma perspectiva de complexidade e problematizá-lo a partir de sua inserção na totalidade histórica e social da sociedade moderna capitalista. Propõe uma análise que rompe com a apreensão fenomênica do assédio moral e outras violências laborais, assim como com a ação centrada nas vítimas e na responsabilização daqueles que assediam ao apontar elementos estruturais, sociais, culturais e institucionais em sua existência nos ambientes institucionais. Apresenta ainda os rebatimentos de sua existência nos ambientes laborais sobre a saúde dos trabalhadores, com custos para as famílias, as organizações e toda sociedade, assim como aponta avanços positivos para seu enfrentamento.

Palavras-chave: Assédio Moral; Neoliberalismo; Saúde do Trabalhador.

Introdução

A violência, expressa no processo de exploração e alienação do trabalhador, sempre esteve presente nos espaços de trabalho desde os primórdios do capitalismo, no século XIX. Não só no dia a dia dos operários que ocupavam lugares insalubres e cumpriam jornadas de trabalho exaustivas, mas também na rotina de trabalhadores do setor de serviços, pois "[...] diante do capital, são iguais todos os seres humanos: uma modista e um ferreiro (Marx, 2004, p. 294)". O autor relembrava nesse trecho a morte por exaustão de uma costureira de um dos mais famosos ateliês de moda de Londres, após trabalhar quase 27 horas ininterruptas. Entretanto, desde os

34 Professora efetiva da ESS/UFRJ e do PPGSS da UFRJ; Doutora em Serviço Social ESS/UFRJ; Pós-doutorado em Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ; Coordenadora do Grupo de Pesquisa Laboratório de Estudos de Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade – LEPPTraS, certificado pelo CNPq, que abriga projetos de pesquisa e extensão em saúde do trabalhador e saúde mental, assédio moral e outras violências laborais. Vice-coordenadora do grupo de pesquisa Sínteses/CESTEH/FIOCRUZ.

35 Pesquisadora em Saúde Pública do CESTEH/ENSP/FIOCRUZ; Doutora em Saúde Pública pela ENSP/FIOCRUZ; Pós-doutorado em Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ; psicóloga pela UFSC. Coordenadora da pesquisa Saúde mental e trabalho na indústria de petróleo e gás no estado do Rio de Janeiro; Coordenadora de ensino do CESTEH/ENSP/FIOCRUZ.

anos 90, essa violência tem aumentado muito e se tornado parte do cotidiano laboral, a ponto de chamar a atenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem se dedicado ao tema.

Em 2019, a OIT adotou a Convenção 190, que é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio de gênero. Entrou em vigor em 25 de junho de 2021. Os governos que ratificarem a C190 serão obrigados a implementar as leis e medidas políticas necessárias para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho (OIT, 2024). Em 2023 o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação no país.

O assédio moral, apesar de ter nomes diferentes a depender do país, atinge quase todo o globo. Na Inglaterra e EUA é chamado de *bullying*; na França de *harcèlement* moral; na Alemanha tem nome de *mobbing* e no Japão, *ijime* (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008). Todavia, são comuns entre os países, nesse fenômeno de violência laboral, a presença da intencionalidade, da repetitividade, da humilhação e da discriminação. O assédio moral cresceu tanto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem desenvolvendo estudos periódicos, dedicados a ele buscando conhecer, qualificar, dar visibilidade e combater essa prática e outras que a ele se associam, deteriorando o ambiente laboral e as relações de trabalho, entre outras consequências. Segundo essa Organização, os ambientes de trabalho se transformaram em verdadeiros campos de luta, trazendo riscos para a saúde de todos os envolvidos, inclusive com consequências nefastas para a própria organização/empresa. Gaulejac (2009) indica que um relatório produzido pelo Parlamento Europeu em 1996 destacava que pelo menos 12 milhões de europeus tinham sido vítimas desta prática.

Na esfera do trabalho, o Brasil tem vivido muitas mudanças, especialmente a partir da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, que desmontou parte do aparato jurídico-formal de proteção ao trabalhador, isto tem deixado os trabalhadores ainda mais vulneráveis, quadro que se agravou no contexto da pandemia do novo coronavírus.

Observa-se que além do receio de denunciar, o conhecimento que os trabalhadores têm do que seja o assédio moral ainda é precário, e a maioria das iniciativas de combate não vão além da sua dimensão fenomênica. Assédio moral é um fenômeno diverso e complexo, que envolve fatores além do assediador e da vítima. Em sua prática, encontram-se presentes elementos de natureza objetiva e subjetiva, do micro contexto organizacional e do macro contexto estrutural, assim como questões de classe, étnicas, raciais, de gênero, geracionais, religiosas, de orientação sexual, dentre outras que se sobredeterminam. Gramsci afirma que conhecer é condição metodológica para transformar (Roio, 2017), por isto identificá-los e entender a relação com o(s) evento(s) é importante, inclusive para seu combate, permitindo-nos ações mais efetivas.

O presente trabalho propõe uma reflexão acerca do assédio moral e seu crescimento sob uma perspectiva materialista histórica, dialogando com pensadores da teoria social crítica como Marx (2004), Engels (2018), Harvey (1994 e 2010), Antunes (2010), Alves (2015); assim como com pesquisadores do tema, como Hirigoyen (2002 e 2005), Barreto (2005), Barreto e Heloani (2015) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), além de outros mais recentes que tratam

também da gestão e trabalho, como Gaulejac (2009) e Guarany (2020) e pela dimensão subjetiva, como Dejours (2017).

O objetivo é dar visibilidade à existência de fatores estruturais e essenciais presentes e implicados nas violências laborais e, na prática do assédio moral, além da figura do assediador e da(s) vítima(s), que se sobredeterminam. Entende-se que não ampliar a análise, expondo o máximo de elementos presentes e implicados, é pôr em risco a efetividade das ações preventivas e de enfrentamento à violência laboral e ao assédio moral.

Visa ainda contribuir com o debate e com o fortalecimento do combate às violências laborais, pois o atual cenário de desmonte programático do aparato jurídico-formal de proteção ao trabalhador tende a piorar esse panorama, com reflexos na saúde, no aumento de adoecimento, de acidentes e de mortes daqueles que vivem do trabalho, com prejuízos sociais e econômicos para toda sociedade.

O assédio moral como resultado de múltiplas determinações sob uma perspectiva de complexidade implicado na totalidade histórica e social

A violência na esfera do trabalho, bem como o processo de desumanização do trabalhador, da trabalhadora e do ato de trabalhar não são fenômenos recentes, contudo na sociedade moderna, inaugurada a partir da ascensão do modo de produção capitalista, ela se repõe, só que em novas bases.

A sociedade capitalista apresenta em seu modo de produção e em sua sociabilidade uma lógica sociometabólica, elementos que produzem, necessariamente, desigualdade, individualismo, violência e exclusão, como a alienação, a exploração e a competição. Tais elementos foram reforçados com o avanço do neoliberalismo, atravessando os ambientes de trabalho, podendo residir aí o aumento das causas das violências laborais e do assédio moral. Não por acaso, a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT (2018) emitiu um relatório que alerta da urgência de que se faça um esforço mundial para resgatar o compromisso do cumprimento do contrato social, pois a arena social e a laboral estão cada vez mais violentas.

De acordo com uma reportagem da editora Justiça e Cidadania (2019), uma consultoria revelou que sete em cada dez empresas já haviam registrado denúncias de assédio moral, sendo os líderes os mais denunciados, com 75,4% das autorias. A modernidade apregoa como seus valores emblemáticos a igualdade, a fraternidade e a liberdade, todavia a alienação se faz cada vez mais necessária ao capital no processo de exploração do trabalhador.

Adentrou-se o século XXI registrando avanços espantosos das forças produtivas, das ciências, da tecnologia e até das formas de gestão, entretanto, o padrão civilizatório propalado no século XIX não avançou na mesma medida. Por que será? Grande parte das organizações busca enfrentar a questão do assédio moral, “desenvolvendo” a resiliência de seus trabalhadores (MELILLO e OJEDA, 2005), ou ainda utilizando a neurociência como instrumento (SILVA e BARBOSA, 2015), na linha da responsabilização da vítima e do agressor. Será que a culpa pelo aumento da violência laboral é apenas de cada um?

O mundo do trabalho desse século registra inúmeros avanços nas ciências da gestão de pessoas, buscando estimular práticas de jornadas flexíveis, de maior participação dos trabalhadores, preocupando-se inclusive com a qualidade de vida de sua mão de obra. Representam estratégias que visam aumentar a produção e reduzir os custos. Contudo, como explicar que os indicadores de adoecimentos, sobretudo relacionados à saúde mental, acidentes e mortes têm aumentado? O que faz com que a prática do assédio moral tenha crescido exponencialmente, bem como o registro da ascensão de casos de suicídios no trabalho (DEJOURS, 2017)?

Para responder estas indagações de forma mais substantiva, partir-se-á de três premissas teóricas: a primeira diz respeito à concepção teórica de trabalho. Ele será tomado como uma atividade ontológica do ser social, com papel central na sociedade moderna. É através dele que homens e mulheres se desenvolvem, aprimoram sua inteligência e forjam sua capacidade de construírem e darem rumo para suas vidas. Todavia, a despeito de ser ontológico, no capitalismo, especialmente em sua fase monopólica, o trabalho tem se afastado cada vez mais da dimensão humana e da sua capacidade de desenvolver a inteligência e a criatividade do trabalhador, especialmente após adoção formal do neoliberalismo, a partir do qual se tem registrado crescente adoecimento físico e mental em função do aprofundamento da exploração e da alienação do trabalhador (ANTUNES e PRAUN, 2015).

Segundo Harvey (2010), o neoliberalismo é mais uma etapa do projeto societário da classe burguesa, surgido a partir da grande crise do capital dos anos 70. Usando a retórica de defesa da liberdade individual, da autonomia, detrata o intervencionismo do Estado na sociedade, bem como todos os serviços públicos, instituições e servidores, por isto defende as virtudes da privatização, entre outras estratégias. Esta narrativa em verdade tem como intuito o fortalecimento e a expansão do capital, bem como a extensão dos ganhos e a retomada dos padrões de acumulação pré-crise.

No que diz respeito à centralidade do trabalho, embora não se tenha mais o proletariado clássico, se troque o trabalho vivo pelo morto, tenha um movimento teórico que defenda o surgimento da sociedade pós-capitalista ou pós-industrial, apoiado na mudança de paradigmas de organização do trabalho, a partir da adoção do trabalho flexível e novas percepções de tempo-espaço (HARVEY, 1994), partiu-se do pressuposto que a modernidade não foi ultrapassada e o trabalho ainda é categoria central.

Na pós-modernidade há muito mais uma continuidade do que uma ruptura, pois a impõe retóricas simplistas, fragmentadas e particularizantes da totalidade complexa, funcionando muito mais como estratégia ideológica de narrativa. Mais do que apontar a superação da centralidade do trabalho, mostra a necessidade de reorganização política mundial na qual não haja fronteiras geopolíticas, nem jurídico-formais para o capital, estratégia necessária à continuidade do capitalismo e à maximização dos lucros.

A etapa neoliberal do capital impõe a reestruturação produtiva, a intensificação do trabalho, o aumento do desemprego, além de ataques ao arcabouço de proteção aos trabalhadores, assim como promove uma drástica diminuição do Estado na sociedade.

As relações podem estar em processo de degeneração, resultado de uma soma de fatores institucionais, sociais, mas também macroestruturais, distanciando o trabalho do sentido

humano-estruturante na vida dos homens e das mulheres. Como não podem trabalhar, nem viver sem dar sentido as suas ações, muitos o experimentam como fonte de sofrimento e adoecimento.

A segunda premissa para abordar o aumento do assédio moral e outras violências laborais, diz respeito ao aumento da exploração, da apropriação da mais-valia (absoluta e relativa) e da alienação, promovido pelas novas formas de gestão do trabalho, que as ocultam sob uma narrativa de colaboração, participação, (pseudo)liberdade e flexibilidade organizacional, que geram intensificação e extensificação do trabalho.

Com os indicadores de desemprego em alta no mundo, cada vez menos se pode escolher com quem, onde ou com o que se trabalha. No Brasil, é flagrante o contingente de homens e mulheres que se submete a jornadas extenuantes, condições sub-humanas, salários aviltantes e trabalhos que pouco ou nada lhes agregam em termos de avanço cognitivo, existencial ou social. Quadro que se agravou com as sucessivas reformas trabalhista e previdenciária, que têm deixado o trabalhador cada vez mais vulnerável diante da exploração do capital.

E a última premissa decorre do fato de que o assédio moral é um processo complexo, socialmente determinado, e por isto, a despeito de se materializar circunscrito a um endereço, as condições que o determinam estão também para além destes limites. Desta forma, para se apreender os elementos que o geraram, utilizar-se-á o método histórico-dialético, único capaz de dar conta da sua complexidade, através da decomposição e recomposição analítica, a partir de uma análise de totalidade.

Já no século XVIII e XIX, alguns pensadores e teóricos apontavam para o perigo que se escondia por trás do projeto societário nascente. Marquês de Sade foi um deles (ALVES, 2015), vaticinou que o liberalismo clássico poderia tornar-se um instrumento capaz de evocar a perversão dos homens, permitindo inclusive o retorno ao estado de natureza, a quebra do contratualismo.

No tocante à esfera do trabalho, a sociedade moderna capitalista não foi capaz de cumprir as promessas de riqueza, liberdade, igualdade e muito menos de fraternidade. Diante da crescente pauperização da classe trabalhadora, Engels (2018) identificou as péssimas condições de vida e trabalho que enfrentavam, mostrando que desde aquela época era difícil o trabalho cumprir seu papel ontológico.

Desde então, a arena laboral é marcada pela violência. A despeito de ter sofrido diversas mudanças, nenhuma delas foi capaz de acabar, ou pelo menos minimizar a crescente desumanização do trabalho, forjando um cenário no qual "[...] o ser humano como trabalhador só se sente livre nas suas funções animais (comer, beber, procriar), em contrapartida, nas suas funções especificamente humanas se sente como animal [...]" (BUEY, 2004, p. 110).

As crises capitalistas enfrentadas desde a segunda metade do século XX, associadas aos recentes avanços na área informacional e tecnológica, têm levado as corporações e organizações a buscar maior agilidade, produtividade e ganhos de capital, assim como a adoção de maior flexibilidade nos processos de trabalho e até nas contratações, sejam através do expurgo do trabalho vivo, com a incorporação de novas tecnologias, promovendo a liofilização das

organizações, como por meio da precarização dos contratos e das condições de ambientes, pela via da flexibilização das legislações trabalhistas (ANTUNES, 2010).

Antunes e Praun (2015) apontam que as mudanças sofridas pelo capitalismo desde a grande crise do final dos anos 60, promoveram alterações estruturais na esfera do trabalho, com consequências nefastas para os trabalhadores, dentre elas crescentes índices de acidentes e doenças profissionais, muitos deles subnotificados. Já no século XXI, a face mais brutal deste sofrimento, traduz-se nos casos de suicídio nos locais de trabalho, que também têm aumentado. Dejours e Bègue (2010) afirmam que eles devem ser a materialização do isolamento extremo que sente hoje o trabalhador. "[...] suicídio [...] no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade [...] foram banidas." (p.21)". Dardot e Laval (2016) enfatizam que o regime de concorrência em todos os níveis a que são submetidos os indivíduos minam a solidariedade e a cidadania e contribuem para a destruição das condições do coletivo.

Dejours (2003) e Senett (1999) assinalam os riscos desta nova sociabilidade "[...] perpassada pelo discurso economicista e individualista [...]", na qual o volátil, o efêmero se sobrepõe, e onde "[...] quase não há mobilização social e coletiva diante do sofrimento do outro. [...]" (GUARANY, 2014, p. 213). Gaulejac (2009) completa dizendo que vivemos diante da "[...] cegueira sobre a degradação das condições de trabalho e de suas consequências sociais [...]" (p. 232).

A despeito do discurso de participação e flexibilidade, as ferramentas de gestão do trabalho adotadas a partir da assunção formal do neoliberalismo têm tornado o ambiente laboral mais competitivo, individualista, por consequência violento e adoecedor, e os trabalhadores adoecidos e em sofrimento têm dificuldade de serem acolhidos, bem como têm problemas em provar a violência da qual são vítimas e a responsabilidade da empresa nisto.

No Brasil, o neoliberalismo foi formalmente adotado no final dos anos 80, quando o país mal experimentara os direitos conquistados na Constituição Federal. A participação no Consenso de Washington, em 1989, comprometeu o país com a agenda neoliberal, por meio de programas de ajuste estrutural, privatizações de serviços e empresas públicas, além da (pseudo) modernização da gestão, entre outras medidas. Como consequência deu-se um redesenho do mercado, o incentivo ao empreendedorismo em resposta aos crescentes índices de desemprego, um crescimento econômico errático sem contrapartida de desenvolvimento.

A despeito da OIT (2019) apontar que quase a metade dos brasileiros trabalhadores já havia sido vítima de violência laboral, pouco se avançou na legislação para punir essa prática. Um projeto de lei, n.º 4742/01, tramita desde 2001 no Congresso Nacional, o que temos são legislações regionais, estaduais e outras específicas a espaços sócio-ocupacionais. Em 2023 foi apresentado o projeto de lei n.º5936/2023 que pretende acrescentar dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre assédio moral no mundo do trabalho. Todavia, a prática de assédio moral tem sido objeto de milhares de processos individuais, coletivos e institucionais na Justiça do Trabalho, que usam outras legislações para combater e criminalizar esta prática tão nefasta para o trabalhador quanto para o ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2002; 2005) afirma que apesar de não existir uma definição universal, há componentes comuns: recorrência do ato, a desqualificação e discriminação da(s) vítima(s) e a humilhação. Por ser um fenômeno complexo, pode abranger elementos da esfera individual,

coletiva, questões objetivas, institucionais, subjetivas, culturais e sociais. Envolve relações de desequilíbrio de poder, pode estar pautado em questões étnicas, de gênero, geracionais, de caráter religioso, de orientação sexual, entre outros.

Barreto e Heloani (2015) apontam que o assédio moral é a negação da humanidade no outro, é uma prática de intolerância e de reafirmação de uma pseudosuperioridade que se dá sob as mais variadas justificativas: de gênero, credo, etnia, religião, dentre outros. Há séculos Marx (2004) traduziu isso como capitalismo.

O assédio moral tem uma tipologia, conforme sua direção, em que temos o descendente, tipo mais comum. Ocorre da chefia para seu(s) subordinado(s). Há consequências mais graves que nos outros tipos, pois a vítima se sente mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema (HIRIGOYEN, 2002).

Há o tipo horizontal, típico de ambientes excessivamente competitivos, é praticado por colegas, geralmente disputando cargos ou regalias funcionais, e na maioria das vezes tem a anuência da chefia.

O assédio do(s) subordinado(s) para o gestor, identificado como do tipo ascendente, é mais raro de ocorrer, mas é muito comum na esfera pública. Se dá quando o(s) subordinado(s) assedia(m) seu gestor ou gestora.

E por fim o tipo misto, que se dá quando todo o grupo de trabalho, inclusive e simultaneamente superiores e colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico assediam determinado trabalhador. Há estudiosos que defendem que este tipo seja um desdobramento dos demais, tendo em vista que a prática do assédio tende a demandar espectadores e cúmplices.

Os pilares do assédio moral são a humilhação e o preconceito, podendo funcionar como gatilho, questões de gênero, daí serem as mulheres suas maiores vítimas, conforme relatórios da OIT (2018); ou ainda de credo, de orientação sexual, aspectos geracionais, de raça e etnia, entre outros.

Geralmente, a prática do assédio possui três fases: isolar o alvo no ambiente de trabalho, de forma que ele se veja limitado na comunicação e troca com os demais; em seguida há a difamação, que objetiva desacreditar a(s) vítima(s) diante do grupo laboral, por fim, a desestabilização psicológica e emocional, resultado das diversas ações das quais o trabalhador é vítima. É importante destacar que estas fases não têm necessariamente um ordenamento, nem precisam estar todas presentes para se caracterizar o assédio.

Não se deve confundir o assédio moral com outras formas de violência laboral, pois há elementos que os distinguem e diferenciam, como a repetição e duração do(s) ato(s) em um espaço de tempo, ou seja, o assédio é uma conduta abusiva, intencional que se dá repetidamente e de forma frequente.

Guarany (2007) encontrou em suas pesquisas fortes indícios de que a gestão pode ser um diferencial na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, indicando que uma gestão democrática (FILHO e GURGEL, 2016) pode fazer diferença e ajudar na melhoria de diversos indicadores da área de gestão de pessoas.

> [...] a gestão inadequada dos recursos humanos, a má organização do trabalho, incluindo a falta de normas e de responsabilidades claras; a atribuição inadequada de tarefas; o estabelecimento de objetivos de produção pouco realistas; uma comunicação deficiente; as más relações de trabalho e as práticas discriminatórias também são considerados fatores que podem aumentar o risco de violência e de assédio (OIT, 2016a, anexo I, parágrafo 10).

Grenier-Pezé (2017) ressalta que no

> [...] processo de assédio, a repetição, consciente ou inconsciente, das críticas, das humilhações, das culpabilizações e das prescrições paradoxais cria rapidamente um impasse no trabalho de elaboração mental e adquire um poder de efração psíquica. [...] A obstrução das vias de escoamento das excitações traumáticas leva ao colapso depressivo e à via somática mais ou menos a longo prazo (p.104, 2017).

Esse dado é corroborado com os dados da OIT (2018) que apresenta que o assédio moral afeta a(s) vítima(s), que apresentam 4 vezes mais probabilidades de terem depressão e o dobro de chances de ficarem estressadas (OIT, 2018), como também deixa marcas em suas famílias e nas empresas/organizações: "[...] em 2007, as empresas e outras entidades do Reino Unido perderam 33,5 milhões de dias de trabalho devido ao absentismo provocado por atos de *bullying* [...]" (OIT, 2018, p. 30), e até na economia nacional há reflexos nefastos desta prática: "Na Austrália, o custo anual estimado originado por atos de *bullying* para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos." (OIT, 2018, p. 30).

A despeito deste agravo para a saúde que produz estrago de larga amplitude, só recentemente empresas, instituições e organizações no Brasil passaram a combater essa prática tão perniciosa, mesmo que, ainda sob o aspecto fenomênico, apreendendo o assédio sob uma perspectiva focalista, na qual só se lança luz sobre a vítima e seu agressor.

O assédio moral é sempre organizacional e implica sempre um assediador, mas não se pode perder de vista que ele está inserido em um contexto laboral que tem uma determinada cultura, o qual está submetido a normas e regras institucionais, e que se vincula a um determinado projeto societário que, em sua essência, desumaniza o trabalhador, o que é uma condição primordial para a exploração e a dominação. Diante desse cenário, que se lute para criminalizá-lo.

A pandemia do novo coronavírus deixou evidente a necessidade das políticas, serviços e instituições públicas para o enfrentamento das necessidades da sociedade e dos cidadãos, seja na esfera da saúde, da educação, da economia e da assistência social, ou seja, da humanização do mundo, se contrapondo à agenda ultraliberal que impera em escala mundial.

O Brasil entrou 2021 com 12,8% da população em situação abaixo da linha da extrema pobreza (CANZIAN, 2021), índice maior que o de 7 anos atrás, entretanto as ações e iniciativas do governo anterior, de extrema-direita, afinou às pautas neoliberais e necessidades do capital e não dos brasileiros e brasileiras, com mais empresas e serviços públicos na mira da privatização. No Congresso, diversas reformas têm promovido o desmonte do aparato jurídico-legal

e formal das conquistas sociais, bem como se tem promovido a desestruturação da rede de proteção social do Estado sem atenção às necessidades da sociedade.

Na esfera do trabalho, 2021 chegou com 14,1% de brasileiros e brasileiras desempregados e um aumento de quase 1 milhão de pessoas na informalidade (IBGE, 2021). Em função das reformas trabalhista e previdenciária, os contratos de trabalho encontram-se juridicamente frágeis. Há a precarização das condições de mobilidade e de trabalho, as relações nos ambientes laborais estão mais débeis, tudo colaborando para a crescente deterioração das condições de vida e saúde da população trabalhadora e suas famílias, com aumento do adoecimento e dos indicadores de mortes pelo trabalho.

A ética da esfera da gestão é a de resultados (GAULEJAC, 2009), contudo se apoia em dois falsos postulados: de que as organizações, suas metas e as formas de gestão são pautadas na objetividade, entretanto elas são elaboradas por pessoas, as quais podem ter conflitos de interesses e se estabelecerem relações de poder. O segundo argumento falseado é o que postula a neutralidade. As organizações, a gestão e as metas buscam atender os interesses dos acionistas, e/ou do dono do negócio, ou seja, é claro o partido que deve tomar, sendo secundarizado como eles serão alcançados.

Seligmann-Silva (2011) aponta que uma das estratégias das empresas e instituições é o gerenciamento pelo desgaste, pois exacerbam a competitividade, reforçam o individualismo e se utilizam do falso discurso da excelência, dos indicadores financeiros, dos números, promovendo uma falsa ideia de concepção instrumental, normativa e natural, que se impõe como uma visão universal, abstrata, natural, neutra e a-histórica.

Infelizmente é esse tipo de gestão que tem dominado as práticas organizacionais, inclusive na esfera pública, o que acaba por contribuir para a existência e aumento do assédio moral, conforme estimulam práticas gerenciais que só visam os resultados, estimulam a competitividade e se pautam na meritocracia.

Conclusão

No ambiente laboral do século XXI, o assédio moral poderia ser considerado uma pandemia, pois atinge praticamente todo o globo. Agravando esse cenário, temos o fato do trabalhador sentir-se cada vez mais sozinho, pois enfrentamos uma desmobilização e em alguns casos até associação dos movimentos sociais organizados ao capital, demonstrando como as formas clássicas de solidariedade estão em processo de desestruturação (SZNELWAR e LANCMAN, 2004). Vale a lógica do salve-se quem puder, o que agrava o isolamento, condição sempre presente nas práticas de assédio moral, além de criar um ambiente propício para violências laborais, sejam em forma de tratamentos inadequados e desrespeitosos até a prática de assédios.

As grandes empresas, em geral, estão sendo levadas a práticas de valorização dos recursos humanos e têm buscado um ambiente laboral saudável , contudo suas abordagens ainda se limitam ao contexto interno, mas que de certo modo ignoram as dimensões subjetivas e as situações concretas do trabalho, esquecendo que há outros fatores que influenciam e atravessam

o ambiente laboral. Para garantir ações e enfrentamento efetivos, além do assediador e da(s) vítima(s), devem ser identificados e implicados elementos estruturais, conjunturais e essenciais.

Para dar continuidade e fortalecer o projeto civilizatório, inclusive incorporando debates e temas negligenciados como desigualdade de gênero e racismo, é imperioso que se aceite, se respeite e até valorize as diferenças, sejam elas étnicas, de religião, orientação sexual, cultural, geracional, bem como é urgente nos engajarmos na luta contra a intolerância e a desigualdade social, que compõem a raiz deste processo de ascensão da violência em geral e das agressões nos ambientes laborais, em particular.

Não fazer isto é, mesmo que não se expresse claramente, escolher viver em uma sociedade de homens e mulheres adoecidos e em constante guerra. Antunes e Praun (2015) afirmam que o mundo do trabalho nos países capitalistas ocidentais é potencialmente adoecedor e está produzindo "[...] um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos [...]" (p. 423).

O assédio moral é um fenômeno complexo e por isto exige uma intervenção complexa, culpabilizar apenas o agressor não modificará este cenário. É necessário um debate coletivo, o compromisso das organizações com mudanças em suas práticas de gestão, imposição de códigos de conduta que se oponham claramente contra toda e qualquer violência e preconceito e vigilância para que se cumpram, tudo isso seria apenas um primeiro passo para (re)humanizar os espaços laborais e quiçá o mundo moderno.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. A vingança de Kant, ou, porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI. Blog da Boitempo. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-peste-negra-do-seculo-xxi/>. Acessado em 2015.

_____. O novo e (o precário) mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Revista Serviço Social e Sociedade, SP, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ANTUNES, Produção liofilizada e a precarização estrutural do trabalho. In LOURENÇO, Edivânia, NAVARRO, Vera e outros (orgs). O Avesso do Trabalho II. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. Tese apresentada na PUC-SP.

BARRETO, Margarida e HELOANI. Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Revista Serviço Social e Sociedade, SP, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015.

BUEY, Francisco Fernandes. Marx (sem ismos). RJ: Ed. UFRJ, 2004.

CANZIAN, Fernando. Brasil começa 2021 com mais miseráveis que há uma década. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/brasil-comeca-2021-com-mais-miseraveis-que-ha-uma-decada.shtml>. Acessado em 22/02/2021.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe (org.). Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 144p.

_____ Novas formas de servidão e suicídio. In: DEJOURS, Christophe (org.). Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 117-142p.

DEJOURS, Christophe; BEGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld. 01/02/2010. Disponível em https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732. Acessado em 12/12/2020.

_____. A banalização da injustiça social. RJ: Fundação Getúlio Vargas. 2003.

_____. A psicodinâmica do trabalho. SP: Atlas, 1994.

ENGELS, Frederick. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. SP: Boitempo, 2018.

FILHO, Rodrigo de Souza; GURGEL, Claudio. Gestão democrática e Serviço Social: Princípios e propostas para a intervenção crítica. SP: Cortez Editora, 2016.

FREITAS, Maria Ester, HELOANI, Roberto & BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. SP: Cengage Learning. 2008.

GAULEJAC. Vincent. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. SP: Ideias & Letras, 2009.

GUARANY, Alzira M. B. Trabalho Do(c)ente: a saúde dos professores da educação superior pública. Revista Praia Vermelha, RJ: vol. 30, n. 1, UFRJ, 2020.

_____. Trabalho docente, carreira doente: elementos que impactam a saúde mental dos docentes da UFRJ. Tese de doutorado em Serviço Social da ESS/UFRJ, 2014.

_____. Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta resistência? Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade. Dissertação de mestrado em Serviço Social da ESS/UFRJ, 2007.

HARVEY, David. A condição pós-moderna. RJ: Ed. Loyola, 1994.

_____. O enigma do Capital e as crises do capitalismo. SP: Ed. Boitempo, 2010.

GRENIER-PEZÉ, Marie. O assédio moral no trabalho: privação de liberdade. In: CHRISTOPHE Dejours (org.) Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 97-116p.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. SP: Bertand Brasil, 2002.

_____. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Tabelas Sinóticas. Disponível em Pesquisa Anual de Domicílio (PNAD). Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acessado em 22/02/2021.

MARX, Karl. O Capital – O processo de produção do capital. Livro 1, vol. 1. RJ: Civilização Brasileira, 2004.

MELILLO, Aldo e OJEDA, Elbio N. S. Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas. RS: Artmed Editora, 2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) - SP. Em São Paulo, 11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos. MPT em São Paulo - 30/05/2020. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/em-sao-paulo-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos. Acessado em 04/1/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violence and Harassment in the World of Work. Disponível em:https://www.ilo.org/topics/violence-and-harassment-world-work#convention. Acesso em:12/07/2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabajar para un futuro más promissor. Genebra: OIT, 2019.

_____. Relatório da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: 107.ª Sessão, 2018.

ROIO, Marcos Del (org.). Gramsci – Periferia e Subalternidade. SP: Ed. Edusp, 2017.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi e SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Considerações sobre Trabalho e Suicídio: um Estudo de Caso. Florianópolis: VI Encontro de estudos Organizacionais da ANPAD, maio/2010.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e Desgaste Mental. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SENETT, Richard. A corrosão do caráter. RJ: Editora Record, 1999.

SILVA A, BARBOSA. G. Contribuições da Neurociência para a gestão de pessoas. Opción, v. 31, n. 1, p. 113-133. Maracaibo, Venezuela. 2015. Disponível em: http://www.redalyc.org/html/310/31043005007/ Acesso em: 15 de outubro de 2018.

SZNELWAR, Laerte Idal e LANCMAN, Selma (orgs) (2004) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004.