

FORMAÇÃO DO INDIVÍDUO E ASSÉDIO MORAL

Artigo baseado na dissertação de mestrado da autora

2019

Julyana Sueme Winkler Oshiro Galindo

Psicóloga e mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Email:

suemewinkler@gmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discutir a respeito da formação da subjetividade a partir das relações de trabalho e mais especificamente no assédio moral. Ao tratar da formação da subjetividade, deve-se pensar nas condições objetivas de cada período histórico, pois “a constituição subjetiva provém das condições objetivas” (CROCHIK, 2011, p. 13). E para fundamentar esse tema será utilizado os conceitos da Teoria Crítica da Sociedade e algumas considerações da pesquisa de assédio moral no Brasil, realizada pela professora Margarida Barreto, especialista em Medicina do Trabalho e doutora em Psicologia Social pela PUC-SP.

Palavras-chave: subjetividade, assédio moral, trabalho.

Copyright © 2020.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



VIOLÊNCIA E SUBJETIVIDADE

Ao tratar da formação da subjetividade, deve-se pensar nas condições objetivas de cada período histórico, pois “a constituição subjetiva provém das condições objetivas” (CROCHIK, 2011, p. 13). E para fundamentar esse tema será utilizado os conceitos da Teoria Crítica da Sociedade e algumas considerações da pesquisa de assédio moral no Brasil, realizada pela professora Margarida Barreto, especialista em Medicina do Trabalho e doutora em Psicologia Social pela PUC-SP. Essa pesquisadora está entre os especialistas da área médica que são precursores no estudo sobre assédio moral no trabalho e efeitos das jornadas extensas sobre a saúde de trabalhadores.

O que é a Teoria Crítica da Sociedade ou escola de Frankfurt? Ela surgiu em 1923, com a uniao de alguns pensadores alemães, como Horkheimer, Adorno, Benjamin e Marcuse, entre outros. A ascensão do nazismo, a Segunda Guerra, o “milagre econômico” no pós-guerra e o stalinismo foram os fatores que levaram seus estudiosos em se preocuparem a fazer análises sobre o que estava acontecendo na sociedade (MATOS, 1993).

A questão principal da Teoria Crítica da Sociedade dentre as áreas de estudo, é a dificuldade da individuação do sujeito nesta sociedade. Tal dificuldade ocorre pela força da racionalidade tecnológica, pois o modo de produção vigente (capitalismo) tem tratado as pessoas como mercadorias e com isso acabam por influenciar suas vidas. Nesse sentido, as pessoas podem apresentar comportamentos massificados e padronizados (questão discutida por Marcuse na ideologia da racionalidade tecnológica).

Assim, os padrões já estão estabelecidos e podem levar ao esvaziamento da subjetividade, pois há a dificuldade em internalizar a cultura.

A subjetividade não se desenvolve mais a partir da interiorização da cultura como outrora, porque a experiência, no limite, foi suprimida. A existência de um eu presente em cada reflexão que permite a continuidade; e, portanto, a história individual é substituída pela mudança contínua do indivíduo que deve se adaptar a cada nova situação, abandonando o que sabia anteriormente. É mais adaptável o que não tem princípios e convicções, o que percebe as regras existentes em cada situação e as utiliza a seu favor para atingir seus objetivos, nem sempre racionais (CROCHIK, 2011, p.18).

Com isso, acaba por prevalecer uma incapacidade do indivíduo de pensar o novo, de transcender ao que está posto. A forma pré- estabelecida tem tomado o lugar do conteúdo e cabe aqui ressaltar o tão importante para a Teoria Crítica pensar as contradições da sociedade. O indivíduo portanto, está sendo esvaziado de conteúdo, onde a cultura reduziu-se a mercadoria ou que reproduz a sociedade existente.

O conhecimento estabelecido pelo Positivismo, leva os pensadores da Escola de Frankfurt a fazerem críticas, pois ele está longe do sofrimento dos homens. Nesse novo saber, o dados tornam-se mais importantes que o próprio sujeito, e tenta-o encaixar em um padrão universal onde será possível a reprodução dos métodos e técnicas (HORKHEIMER & ADORNO, 1985). Tem que haver uma preocupação em não dissimular o sofrimento (feridas internas) do indivíduo particular.

Ela é crítica no sentido de mostrar como as coisas são a partir da perspectiva e de como deveriam ser ou como podem ser. Não se trata de um ponto de vista utópico (irrealizável ou inalcançável), mas sim enxergar no mundo real as suas melhores potencialidades, ou seja, ver o que existe da perspectiva do novo ou o que está em germe. A Teoria Crítica, portanto, se confirma em uma prática transformadora das relações de trabalho.

A relação estabelecida da formação do indivíduo e assédio moral no trabalho, portanto, parte da hipótese que nesta sociedade as relações estabelecidas são pautadas pela e na violência.

A história humana, no que diz respeito a organização do trabalho, tem sido pautada por violência desde os primórdios da sociedade, ou seja, uma história referendada por antagonismos: homens livres e escravos, na Antiguidade; senhores e servos, na Idade Média; burguesia e proletariado, na sociedade capitalista. Atualmente as mudanças na organização do trabalho, (flexibilização, jornadas longas de trabalho, por exemplo) têm consolidado a terceirização, levando à perda de direitos trabalhistas, conquistados pela árdua luta dos trabalhadores.

Para Barreto (2013), o trabalho terceirizado foi consequência do avanço da tecnologia, da automação, da microeletrônica e da robótica, redefinindo a organização do trabalho. A flexibilização acaba por precarizar e eliminar os postos de trabalho, ocorrendo a redução salarial e aumento da jornada de trabalho.

Flexibilização, produtividade, reestruturação, novas tecnologias aparecem como fatores responsáveis pela extinção de milhares de postos de trabalho e, conseqüentemente, pelo desemprego massivo. Como resultado das políticas de gestão, tem-se a indiferença entre os pares, e o individualismo vai se enraizando nas empresas (BARRETO, 2013, p. 101).

Essa nova política de gestão, administra tanto o tempo quanto a vida do trabalhador. O tempo passa a ser atemporal e os mecanismos de controle foram aperfeiçoados com as técnicas de recursos humanos.

Há controles, mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico, do “vestir a camisa”, através dos programas de auto-estima, afetividade e empatia – ferramentas essas amplamente utilizadas em todos os ramos industriais. Na prática, isso significa afetividade colonizada na conjugação do eu e do nosso, na promessa da satisfação dos desejos individuais submetidos ao “sucesso” empresarial (BARRETO, 2013, p. 101).

O sujeito passa a ser seduzido para realizar o trabalho. Há a falsa ideia de que o ambiente de trabalho é agradável e uma extensão de sua casa. Essa nova relação, acaba por infantizá-lo, pois pode suscitar elementos narcísicos primitivos e uma redução na sua capacidade perceptiva. O trabalho passa a ser portanto, extensão de sua vida pessoal. Essa situação favorece e estimula a perversidade e em consequência a ocorrência do assédio moral.

No ambiente de trabalho a violência ocorre e se expressa de várias maneiras, porém a que trataremos aqui, e está em pauta, é o assédio moral. Ela é tida como a manifestação mais perversa e mais regredida psiquicamente, pois o assediador age com a intenção de dominar e impor o seu desejo sobre o outro. As agressões iniciam de forma verbal, o que desestabiliza psiquicamente a vítima, destruindo suas defesas. Podem ocorrer graves consequências e até o suicídio. O agressor também pode agir de forma velada, sutil e silenciosa, e a vítima sentir-se envergonhada de expor a situação, o que dificulta a identificação do assédio.

No Brasil, Margarida Barreto (2013) define o assédio moral da seguinte forma:

[...] o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (BARRETO, 2013, p. 37).

Portanto, não se caracteriza como uma doença, mas um risco visível ou não visível no ambiente de trabalho. Ao considerar o ato violento como doença, imediatamente se culpabiliza o trabalhador e entra como parte de sua constituição inata/biológica. Essa redução, acaba por isolar o problema e retira a análise de ser produto do contexto da sociedade (BARRETO, 2015).

Cabe ressaltar, que as pessoas ou grupos que acabam por praticar o assédio moral não são necessariamente perversas em sua constituição psíquica, elas podem desenvolver as atitudes e comportamentos do assédio moral, pois tais atos são institucionalizados pelo modo de produção e gestão de trabalho (FERREIRA; MENDES; CALGARO; BLANCH, 2006).

Por isso, faz-se importante compreender as mudanças que a organização do trabalho sofreu no processo histórico.

O trabalho mudou e mudaram as técnicas e, mesmo sem fazer um diagnóstico primoroso da essência do meio ambiente do trabalho e das relações laborais, não se pode deixar de mencionar o culto à banalização do sofrimento e naturalização das exigências que se expressam nas humilhações e desqualificações cotidianas. Essas passaram a fazer parte de um modo singular de administrar e organizar o trabalho, potencializando o que chamávamos de novo modo taylorista de administrar. Hoje, o tempo de trabalho está intensificado, não há espaços para que o trabalhador possa descansar das múltiplas tarefas que realiza. Essa gestão desumana com intensificação do ritmo de trabalho causa sérias consequências para os trabalhadores e trabalhadoras, atingindo a sua família e interferindo nas formas de adoecer e morrer (BARRETO, 2012).

Para Adorno (1995), as condições objetivas propícias à perseguição de minorias, nunca deixaram de existir. É preciso pensar que a formação de indivíduos, motivados à perseguição e agressão continua a ocorrer.

Adorno e colaboradores (1950), realizaram nos Estados Unidos uma investigação teórico-metodológica criteriosa, denominada Personalidade Autoritária. O intuito foi identificar na população americana se havia em sua constituição psíquica características anti-semitas, perseguidoras e preconceituosas. Eles chegaram à conclusão de que há dois tipos de personalidade que se destacam:

- O tipo manipulador (assassino de gabinete): precisa de identificação, pois cumpre as normas e regras estabelecidas sem questionar, preocupado apenas com a produção.
- O tipo assassino de rua: possui identificação negada. Ele agride o outro que lembra a sua própria fragilidade, porque este suscita os seus desejos e os seus temores.

Cabe lembrar que essa pesquisa foi realizada duas décadas após a ocorrência do nazismo, porém suas análises ainda são atuais. A materialidade surge devido às necessidades objetivas da sociedade, por isso podemos pensar que se a ocorrência da violência, e mais especificamente no ambiente de trabalho – assédio moral – está aumentando significativamente, o tipo de

personalidade citada, manipulador ou assassino de gabinete, tem aumentado em proporção (CROCHIK, 2011).

Esses são indivíduos formados pela ideologia da racionalidade tecnológica, constituídos em sua subjetividade para serem frios, individualistas, sem empatia e compaixão, pois não há uma identificação com o outro, portanto esse outro pode ser destruído e submetido às suas vontades narcísicas.

Em uma entrevista de Christophe Dejours (2010) denominada “Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal”. Dejours é psiquiatra, psicanalista e professor em Paris, dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Acção – no qual estuda a relação entre trabalho e doença mental.

Nessa entrevista, retrata um atendimento clínico que realizou com uma paciente do sexo feminino. Ela participou de uma formação de estágio, por uma semana, com mais quatorze pessoas, todas para assumir funções em quadros superiores de uma empresa. No início receberam um gatinho que deveriam cuidar. Como era de se esperar, todos se afeiçoaram aos gatos e cada um falava do seu animal com carinho. Entretanto, no fim da formação o diretor deu a ordem para matar os seus gatos.

Dejours (2010) relata que só ficou sabendo do caso porque essa paciente descompensou emocionalmente e ele teve que atendê-la. Porém, os outros quatorze participantes mataram o seu gato.

A formação de estágio tinha como objetivo principal ensinar a ser impiedoso, ou seja, os indivíduos estavam sendo formados para transformarem-se em manipuladores, ou seja, assassinos de gabinete, prontos para exercerem o poder e instalar a cultura de assédio moral nas relações de trabalho.

Frente as condições objetivas na sociedade, a violência tem feito sentido? Por que ela prevalece arraigada nas relações do trabalho?

Vivemos em uma época em que as empresas demitem os mais velhos e os que recebem altos salários ou até mesmo aqueles que criticam as jornadas exaustivas e as exigências sem limites. É o momento de “matar o gato”. O “bom” trabalhador é aquele que sempre excede e ultrapassa as metas impostas e que não adocece. São os novos guerreiros da produção. E, por isso, há a exaltação do discurso fálico para aqueles que ultrapassam as metas e não faltam. O trabalhador sadio é exaltado, é um “macho bravo”, que não adocece, que não questiona e se ajusta às normas. Não é demais afirmar que o ambiente de trabalho é um local de produção e imperativo do lucro máximo. Todos estão submetidos à cultura da competitividade, das práticas individualizadas e egoístas, pois todos devem encarar um ao outro como um potencial inimigo. São fatores que favorecem o assédio moral (BARRETO, 2012).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, T. W. Educação após Auschwitz. In: Adorno, T. W. Educação e Emancipação (W.L. Maar, trad.). Rio de Janeiro: Paz e Terra, . 119-138, 1995.

ADORNO, T. W. FRENKEL-BRUNSWIK, E, LEVINSON, D. J e SANFORD, R.N. The Authoritarian Personality. Nova York: Harper an Row, 1950.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2013.

_____. **Jornada de Humilhações.** Entrevista disponível em: <http://assediomoralessaudenotrabalho.blogspot.com/2014/04/entrevista-com-margarida-maria-silveira.html>, 2012. Acesso em: 12 jul. 2015.

_____. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho.** Entrevista disponível em: <http://assediomoral.org/spip.php?article372>. Acesso em 13 jul. 2015.

CROCHÍK, José Leon. Teoria Crítica da sociedade e psicologia: alguns ensaios. Araraquara, SP: Junqueira&Marin; Brasília, DF: CNPq, 2011.

DEJOURS, C. **Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal.** Entrevista disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>, 2010. Acesso em 13 jul. 2015.

FERREIRA, João Batista et al . Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte , v. 12, n. 20, dez. 2006 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682006000200008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 13 jul. 2015.

HORKHEIMER, M e ADORNO, T. W. Dialética do Esclarecimento. Rio de Janeiro:Jorge Zahar Editor, 1985.

MATOS, Olgária C. F. A Escola de Frankfurt: luzes e sombras do Iluminismo. São Paulo: Moderna, 1993.