

ASSÉDIO
NAO



Trabalho remoto em homeoffice no contexto das emergências públicas e as lógicas assediantes



LUTO

Pra começar...



Compreendendo a perspectiva

O assédio no mundo do trabalho:

Saúde coletiva:
Condições de emergência
psicossociais

- *Sintoma psicossocial ao invés de desvio moral*



Compreendendo a perspectiva



Lógicas de organização produtiva
Desigualdades e hierarquias sociais
Fetichização do poder
Autorização social: naturalização/
colaboração/cumplicidade
Uma das Violências >
manutenção/reprodução de *um*
regime de poder (“formal” ou
“informal”)

Sistema perverso de organização social ...

Compreendendo a perspectiva

1) ... que precisa ser combatido.



- Enquanto indivíduo...
- Enquanto organização...

2) ... que precisa ser compreendido em seu funcionamento.



BOM SENSO X ESTRATÉGIAS
(apelo moral) (criar condições)

Assédio moral no trabalho

- Conduitas **abusivas** que colocam em risco a **integridade física e/ou psíquica** de um trabalhador. (intencionalidade x limite)
- Dentro do grupo das violências **laborais**:
 - Categorização formal: Violência interpessoal (assédio na organização) ou violência organizacional (assédio organizacional). Assédio descendente, horizontal, ascendente...
 - Discussão psicodinâmica: Interligam-se aos riscos psicossociais do trabalho, porque ameaçam sobretudo a integridade psíquica do trabalhador (Vivência subjetiva/singular do trabalho).

O assédio moral é péssimo...



Como o assédio moral no trabalho é caracterizado pela
degradação deliberada das condições de trabalho:

Fere o direito ao trabalho digno.

Fere o direito à saúde.

Causa prejuízos individuais, organizacionais e sociais.

(X) FATO () FAKE

Assédio e sofrimento psíquico

EFEITOS SOBRE A SAÚDE (OMS)

Psicopatológicos	Psicossomáticos	Comportamentais
Ansiedade Apatia Reações de evitação Problemas de concentração Humor depressivo Reações de medo Relatos retrospectivos Hiperatividade Inserunça Insônia Pensamento introvertido Falta de iniciativa Melancolia Mudanças de humor Pesadelos recorrentes	Hipertensão arterial Crises de asma Palpitações Doenças coronarianas Dermatites Queda de cabelo Cefaleia Dores musculares e nas articulações Enxaqueca Perda de Equilíbrio Dores estomacais Úlcera estomacal Taquicardia	Reações auto/hetero-agressivas Transtornos alimentares Aumento do consumo de drogas e álcool Disfunção sexual Isolamento social Outras consequências: Família, crianças, vida econômica, vida social, etc...

Dinâmica “psi” do abuso

1) Ciclo de poder: Poder é parte e consequência.
Autoridade e Dominação.

- Sobre a vítima e sobre o grupo

2) Escalada da violência: das microviolências às formas graves.

- Teste/pactuação: tolerância (silêncio) ou participação pelo **medo** (de ser mais prejudicado).

- Autorização mediante **justificativa** “racional” - OS ou OE

- Performatividade do poder. (garantias)

3) Profecia auto-realizadora

(quanto mais violentado, mais isolado, menos condições de agir/reagir
= mais suscetível)

Assédio moral **no trabalho**



LINHADOTREM.COM.BR

TRABALHO
OU
TRIPALIUM

AMT: formas de apresentação

Soboll (2006):

- pressão exagerada para cumprir metas; à supervisão constante e rígida; ao uso de estratégias de exposição constrangedora de resultados e comparação entre membros do mesmo grupo; à competitividade para além da ética; à avaliação de desempenho somente pelos resultados e não pelos processos; à ameaça de demissão constante; e às humilhações direcionadas para o grupo de trabalhadores diante de resultados abaixo do esperado.

AMT: formas de apresentação

Hirigoyen (2006):

- a) Deterioração proposital das condições de trabalho: agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente, contestar sistematicamente as decisões por ela tomadas, fazer críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, fornecer instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras. Segundo a autora, tais atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio vem de cima para baixo;
- b) Isolamento e recusa de comunicação: comportar-se com o intuito de constranger e maltratar o outro, como deixar alguém de fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), e outros. Tal conduta pode provir tanto de colegas de nível equivalente quanto superiores;

AMT: formas de apresentação

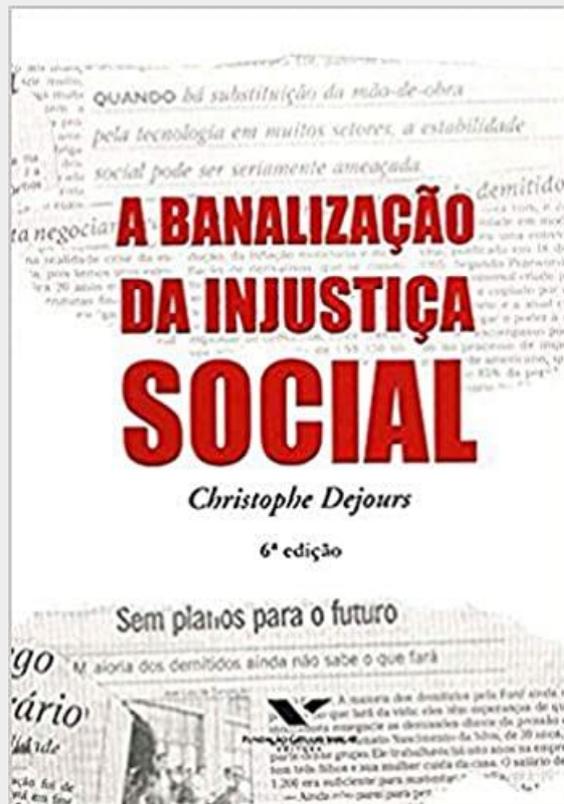
- c) Atentado contra a dignidade: são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadoras, que geralmente são reparadas por todos, entretanto, a vítima é considerada responsável. Neste caso, o agressor utiliza insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, zombar de suas origens, nacionalidades e outros. Estas atitudes frequentemente são proferidas por colegas que sentem inveja e/ou desejem ocupar o lugar do outro;
- d) Violência verbal, física ou sexual: aparece quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta etapa, a vítima tende a ficar estigmatizada no grupo devido ao não atendimento de suas queixas ou da omissão das testemunhas. Incluem as ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que se prolonga também para fora do ambiente organizacional, com telefonemas noturnos e cartas anônimas, por exemplo.

Mais vulneráveis (?)

“Todo assédio é discriminatório, pois ele vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa” (Hirigoyen,2002)



A banalização da injustiça social



- > Medo fator primordial (e não a ordem moral ou econômica)
- > Novas formas de gestão/vivência no trabalho servem como defesa (racionalização pelo econômico) às grandes injustiças sociais.

A banalização da injustiça social

O “cinismo viril” é a estratégia coletiva de defesa, na qual a experiência do fracasso (“castração simbólica”) é objeto de uma negação e uma racionalização coletivas, mobilizadas para enfrentar o sofrimento gerado pelo medo, conduzindo a participação ou tolerância no/do “trabalho sujo”, as quais erigem-se em “ideologia defensiva do realismo econômico”.



Trabalho, subjetividade e política

O trabalho continua sendo um campo de disputa – tanto de narrativas quanto de construção de transformações sociais objetivas (sobretudo, em uma I. EBTT)

Precisa ser um campo transformações objetivas > empoderamento.

Trabalho precisa estar voltada para a **promoção de saúde do trabalhador.**

Já que a precarização leva ao aumento da violência e à sua normalização.

Trabalho, subjetividade e política

Para a psicodinâmica do trabalho:

“(...) o trabalho é aquilo que implica (...) gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar, de inventar, (...) um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (Dejours, 2006, p. 1).

Pathos...

sofrimento>criação>prazer...mobilização de si para ir do ideal ao possível através do real: sentido singular

Autonomia – condições e **organização do trabalho**

Trabalho e subjetividade

Condições do trabalho (+ corpo):

- condições ambientais e físicas, condições de higiene e segurança oferecidas, meios disponíveis para realização do trabalho, e as características antropométricas do posto de trabalho (ergonomia);
condições de TI: condições de informação e de operação

Organização do trabalho (+vivência):

- a divisão do trabalho (divisão das tarefas entre operadores, sobrecarga, etc);
- os ritmos impostos (regimes de tempo, aceleração, pausas, etc),;
- o conteúdo da tarefa e suas prescrições (se existem, se estão claras ou se são contraditórias);
- e sobretudo, a divisão dos trabalhadores para garantir esta divisão de tarefas, isto é, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, os sistemas de controle, as dinâmicas de responsabilidade, de autonomia, de confiança e de solidariedade entre os trabalhadores, de reconhecimento, etc.

Trabalho e saúde mental

Perspectivas desfavoráveis para os próximos anos: predomínio da depressão, estresse, angústia e outros danos psíquicos (OMS e OIT). “Mal-estar na globalização”

Trabalho e precarização

Aspectos ligados às transformações no mundo do trabalho:

Mudanças produtivas: reestruturação produtiva, DIT...

Novas formas de gestão da organização do trabalho: trabalho flexível – desregulamentação e hiperexploração das funções psíquicas (trabalho intelectual, políticas de engajamento, borramento entre os espaços privados e públicos – trabalho remoto em homeoffice), estímulo à competitividade, gestão por resultados, gestão pelo medo, etc.

Aspectos da organização do trabalho

- Além do combate ao assédio propriamente dito, precisamos olhar o que fragiliza a saúde do trabalhador como um todo.
 - Buscamos mapear alguns dos riscos no que diz respeito à atual situação de trabalho dos servidores efetivos.
Critérios: precarização das condições de trabalho, aumento da centralização do poder, desregulamentações,, aumento da pressão, justificativas poderosas...

Trabalho em **Educação** e Instituições Públicas

Trabalho em emergência/desastre

Trabalho remoto na modalidade home-office

Aspectos da organização do trabalho

- Insituições públicas e de Ensino:
- O setor do ensino é mais propenso à ocorrência de violências pelas especificidades das próprias organizações educacionais, sem se relacionar diretamente à produtividade, mas à recusa de diferenças e às disputas de poder. Hirigoyen (2006).
 - Trabalho docente: função da escola.
- No setor público – podem durar anos.
- Nas Instituições de Ensino Superior (IES) suas manifestações muitas vezes são incitadas pela necessidade de manter o poder e ditar as regras (NUNES; TOLFO, 2012a; 2012b).

Aspectos da organização do trabalho

- Instituições altamente hierarquizadas e conservadoras.
- Excelentismo - Instituições que gozam de prestígio público - Fetichização do poder, incitação à manutenção do 'alto padrão' e justificativa que esconde aspectos negativos (defesa coletiva). Moralização.
- Trabalho social: sobreimplicação de trabalhadores, altas exigências auto-impostas.



Aspectos ligados às condições de trabalho dada a pandemia

Trabalho em situação de emergência/desastre:
Reestruturação repentina das condições de trabalho > trabalho remoto em homeoffice.

Sem planejamento, sem avaliação das condições.

Novas demandas internas e externas.

Sem possibilidade de reorganizar quadros de profissionais > sobrecarga

Sem possibilidade de preparar o quadro existente.

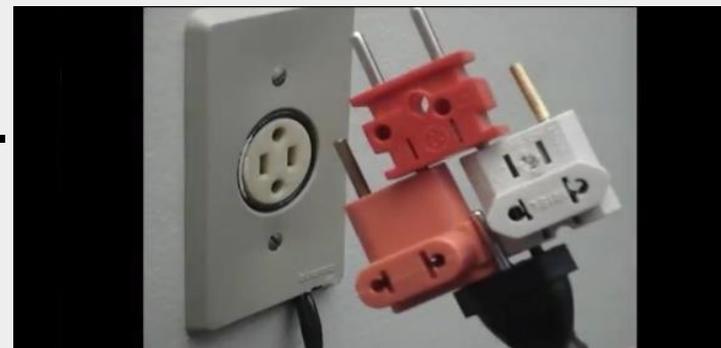
Condições de trabalho = casa/realidade de vida

cada trabalhador

Grande pressão sobre os gestores.

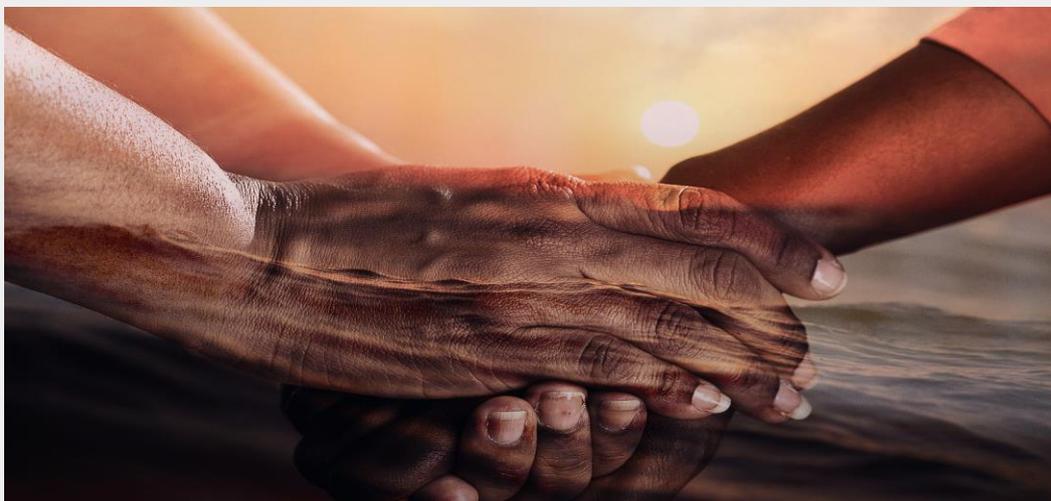
Centralização das decisões.

Dificuldades na comunicação.



Aspectos ligados às condições de trabalho dada a pandemia

- A urgência enquanto senso compartilhado:
 - A utilidade pública como um sentido compensatório ao estresse; (limitado; estratégias globais não estão claras ou estão sendo percebidas como ineficazes);



- Proteção coletiva:
Coesão grupal e maior tolerância aos eventos e resultados “não-ideais (limitado; naturalização das condições adversas)

Aspectos ligados às condições de trabalho dada a pandemia

- Mascara condutas abusivas preexistentes (resistência diminuídas); atenção; **dever**, etc.
- Sobrecarga.
- Incita condutas “para além do limite” - altas expectativas



Aspectos do trabalho remoto (modalidade home-office)



- Condições precarizadas, bastante heterogêneas e, a princípio, inavaliáveis.
- Processos avaliativos subitamente reestrurados.
- Avaliação do trabalho pelo resultado, já que o processo não pode ser acompanhado.
- Plataformas de trabalho/comunicação improvisadas.
- “Flexibilização” das jornadas de trabalho (X direito à desconexão)
- Isolamento do trabalhador

Aspectos chave desta organização do trabalho frente ao assédio

- A pandemia intensificou problemas preexistentes:
 - Lógica da urgência : reforçou a questão do dever – supressão das diferenças, reforço das hierarquias, centralização das decisões, opacidade nas comunicações;
 - Trabalho remoto: precarização de todas as condições de trabalho (subitamente adaptadas nos domicílios), intensificação da mediação das tecnologias da informação – ambiente virtual.
 - Homeoffice: binômios proteção – exposição; liberdade-controle; borramento espaço privado x espaço público; isolamento do trabalhador (restrição da esfera pública)
 - **Prolongamento desta situação...**

Avaliando as condições de enfrentamento ao assédio



Voce sabe dizer:

Quantos casos foram denunciados no último ano?

Quais procedimentos de denúncia e de acompanhamento?

Com qual setor você pode contar para apoio?

Quais são os códigos de conduta que previnem o assédio em nossa instituição?

Você conhece todos os seus direitos?

Você se sente seguro em seu ambiente de trabalho?

Você se sente seguro em realizar uma denúncia?

Conclusões

Sejamos todos trincheira do cuidado:

Cuidar ativamente da questão: Práticas de enfrentamento institucional: Comunicativas, formativas, coercitivas, planejamento estratégico.

Política de promoção e prevenção da saúde do trabalhador com atenção ao controle dos fatores de riscos, especificamente os riscos psicossociais e, portanto, de combate não só às violências psicológicas (dentre elas os assédios) em si, mas o controle do terreno que pode originá-las..

Políticas de inclusão e diversidade (transversais)