



Reintrodução de conflitos no ambiente de trabalho pode reduzir assédio

Reintroduzir a dimensão humana no trabalho; comunicar com clareza as estratégias da empresa aos empregados; conviver com conflitos, para que as pessoas possam falar e discordar; além de acabar com o elitismo nas empresas. Estas são algumas recomendações da psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta familiar e professora da Universidade de Paris, Marie-France Hirigoyen, para diminuir o assédio moral no ambiente de trabalho.

A especialista palestrou no dia 20 de abril no novo plenário do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em Porto Alegre. O evento foi promovido pela Escola Judicial do TRT-RS e lotou o espaço recém-inaugurado, que tem capacidade para 470 pessoas.

Considerada uma das maiores especialistas do mundo no tema de assédio moral, a francesa tem vários livros e artigos publicados, e trabalha junto ao Parlamento Europeu, Conselho da Europa e Comissão Europeia. Ela também foi consultada para a elaboração da legislação sobre assédio moral na França.

Em sua conferência, a especialista explicou que o assédio moral se insere no grupo dos chamados riscos psicossociais. Ela elaborou uma definição própria sobre o assunto, segundo a qual o assédio moral constitui-se em estratégias ou comportamentos perversos que visam ao ponto fraco de uma pessoa e com o objetivo de desestabilizá-la. Trata-se de uma agressão sutil e progressiva, muito difícil de provar e favorecida pela solidão da vítima e apoio social precário.

Conforme a psicanalista, existem quatro tipos de condutas hostis caracterizadoras de assédio moral. A primeira consiste em pequenas agressões reiteradas, cujo acúmulo causa o trauma. A francesa recorreu a um exemplo oferecido por Santo Agostinho para ilustrar esse aspecto: “Um leão pode matar um homem com apenas uma mordida, mas se este homem for jogado em um buraco com muitas pulgas, também será morto, só que mais demoradamente”.

Outra conduta identificada pela especialista é o isolamento e a recusa de comunicação. “Eu tive um paciente que disse se sentir transparente, porque ninguém falava com ele”, afirmou Marie-France. “É muito difícil aguentar a falta de identidade, a falta de existência no cotidiano”, explicou.

A terceira conduta hostil relacionada ao assédio moral é chamada pela psiquiatra de “atentado às condições de trabalho”. As pessoas, neste caso, são impedidas de exercer com competência suas atribuições. Segundo ela, as vítimas de assédio moral não são preguiçosas: pelo contrário, investem muito no seu trabalho e, por esse motivo, incomodam.

“O objetivo do assédio é sempre se livrar de alguém que incomoda”, salientou a francesa, que citou o atentado à dignidade da pessoa como quarta prática configuradora de assédio moral: trata-se do registro da humilhação e da degradação da vítima, que deixará sequelas, muitas vezes, definitivas. No limite, explicou a especialista, essas práticas levam à violência física propriamente dita.

Marie-France faz questão de salientar que o assédio moral não faz distinção de classe social ou nível



cultural. “Eu costumo dizer que se ocorresse só com mulheres desfavorecidas, ninguém falaria em assédio. Mas ocorre com homens e mulheres de todas as classes, talvez até mais com executivos em altos cargos e, por isso, falamos nele”, destacou. O que varia, diz a especialista, é a visibilidade do problema. Em ambientes de trabalho mais simples, como a área da produção nas fábricas, o assédio é mais visível, por meio de agressões verbais, zombarias, entre outros. “Quando subimos na hierarquia, vemos atos muito mais sutis, como a contestação de decisões, recusas, críticas, atentados à reputação, elementos muito mais difíceis de serem identificados”, ensinou.

Quanto à origem do problema, a psicanalista identifica duas “fontes” de assédio moral. A primeira delas é o assédio moral institucional, quando a empresa adota estratégias que visam excluir determinados trabalhadores, os quais considera indesejados, como pessoas idosas, mulheres gestantes, líderes sindicais, dentre outros. Essas práticas deliberadas de gestão são chamadas pela professora de assédio moral coletivo. Já o assédio moral individual consiste na recusa da alteridade; ou seja, na recusa do outro enquanto outro. “No mundo do trabalho, procuram-se clones, aquele que não pensa igual a nós deve ser eliminado”, explicou a francesa. “Tem um ditado japonês que diz que todo prego que se sobressai encontra um martelo”, ilustrou.

Como prevenção à conduta do assédio moral, Marie-France sugere que se reintroduza a dimensão humana das pessoas; ou seja, que se admitam fragilidades, fraquezas, que as pessoas não sejam consideradas como robôs que não cansam e que não podem demonstrar irritação ou tristeza. Por outro lado, as empresas precisam se comunicar com seus trabalhadores, porque a ausência de comunicação quanto à estratégia organizacional leva a um mal-estar difícil de aguentar.

Ela ainda sugere que se reintroduzam os conflitos no mundo do trabalho. “Com conflito, as pessoas podem, pelo menos, conversar, discordar, expor sua opinião. Hoje, ninguém mais conversa durante o cafezinho”, ressaltou a psiquiatra. É preciso, por último, segundo ela, recuperar o sentido do trabalho e o seu reconhecimento, e acabar com o elitismo do alto desempenho nas empresas. “É preciso, enfim, admitir todas as fragilidades e tudo que isso implica”, concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-RS.*

Date Created

26/04/2012