



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE MIRACEMA DO TOCANTINS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**LUCILIA VIEIRA DE MENEZES**

**ASSEDIO MORAL SOB A ANÁLISE DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO:  
UM OLHAR SOBRE O FENÔMENO NO BRASIL JUNTO À CLASSE  
TRABALHADORA**

**MIRACEMA DO TOCANTINS, TO**

**2023**

**Lucilia Vieira de Menezes**

**Assédio moral sob a análise da psicologia social do trabalho:  
um olhar sobre o fenômeno no Brasil junto à classe trabalhadora**

Artigo apresentado à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Miracema do Tocantins para obtenção de título de Graduação em Psicologia, sob orientação da Professor Dr. Carlos Mendes Rosa

Miracema do Tocantins, TO

2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

M543a Menezes, Lucília Vieira de.  
Assédio moral sob a análise da psicologia social do trabalho: um olhar sobre o fenômeno no Brasil junto à classe trabalhadora. / Lucília Vieira de Menezes. – Miracema, TO, 2023.  
29 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Miracema - Curso de Psicologia, 2023.

Orientador: Carlos Mendes Rosa

1. Assédio Moral. 2. Trabalhador. 3. Trabalho. 4. Psicologia. I. Título

**CDD 150**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

LUCILIA VIEIRA DE MENEZES

ASSÉDIO MORAL SOB ANÁLISE DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO:  
UM OLHAR SOBRE O FENÔMENO NO BRASIL JUNTO À CLASSE  
TRABALHADORA

Artigo apresentado à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Miracema, Curso de Psicologia foi avaliado para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Carlos Mendes Rosa, Orientador, UFT.

---

Prof. Me. Raí Vieira Soares, Examinador, UFT.

---

Prof. Dr. Ricardo Monteiro Guedes de Almeida, Examinador, UFT.

Dedico este artigo aos meus filhos Arthur Menezes Guedes e Bernardo Menezes Guedes, e ao meu esposo Ademilson Guedes, sem eles, nada disso seria possível.

## **AGRADECIMENTOS**

Meus agradecimentos a Deus, que na pessoa do nosso Senhor Jesus Cristo manifestou sua misericórdia e compaixão nos momentos de luta e angústia, sempre se fazendo presente por meio de palavras de apoio que vieram de diversas pessoas. Por cada lágrima que chorei na certeza de que Ele é quem me conduzia em meio às adversidades. Por saber que antes de sonhar com a graduação, Ele já havia sonhado para mim uma história de vitórias para minha vida, e fez com que eu pudesse ter êxito e concluir o tão almejado curso de Psicologia na Universidade Federal do Tocantins.

Quero agradecer às mulheres que durante a minha jornada acadêmica me ofereceram apoio e amparo diante dificuldades que se manifestaram. Débora Regina Macedo, Neuralice Pereira, Rozineila Fernandes, Márcia Menezes e principalmente à minha mãe Abadia Vieira de Menezes.

## RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar a atuação da Psicologia frente ao fenômeno do assédio moral no contexto do trabalho, considerando suas implicações na saúde do trabalhador. Desta forma, considerando as suas particularidades, e observar quais as possibilidades de enfrentamento, para mitigar os danos imposta pelo sistema de trabalho fomentado pela lógica capitalista. O problema de pesquisa consiste verificar sobre o assédio moral no âmbito trabalhista e como a psicólogo poderá contribuir com o trabalhador, analisando os caminhos encontrados pela Psicologia Social do Trabalho para criar estratégias de apoio ao trabalhador que sofreu Assédio Moral, e também os meios de prevenção e conscientização. A Pesquisa se justifica por compreender que a investigação sobre as possibilidades de atuação do psicólogo frente a casos de assédio moral é de grande relevância por envolver aspectos sociais, individuais, acabando também se tratando de um problema de grandes proporções, que acaba atravessando a divisão de classes, as desigualdades sociais, mas também a intersecção entre gênero e raça, que são indicadores essenciais para se entender a realidade brasileira. A metodologia de pesquisa será norteada através da pesquisa quali/quantitativa e revisão bibliográfica sobre o tema. A pesquisa de revisão bibliográfica é elaborada com base em material ou fontes secundárias, ou seja, por material já elaborado cujo darão uma fundamentação teórica mais robusta e concisa.

**Palavras-chaves:** Assédio Moral. Trabalhador. Psicologia.

## **ABSTRACT**

This article aims to analyze the role of Psychology in the face of the phenomenon of moral harassment in the context of work, considering its implications for worker health. In this way, considering its particularities, and observing the possibilities of coping, to mitigate the damage imposed by the work system fostered by capitalist logic. The research problem consists of verifying moral harassment in the workplace and how the psychologist can contribute to the worker, analyzing the paths found by Social Work Psychology to create support strategies for workers who have suffered Moral Harassment, and also means of prevention. and awareness. The research is justified by understanding that the investigation into the possibilities for psychologists to act in cases of moral harassment is of great relevance as it involves social and individual aspects, and also ends up being a problem of major proportions, which ends up crossing the division of classes, social inequalities, but also the intersection between gender and race, which are essential indicators for understanding the Brazilian reality. The research methodology will be guided by qualitative/quantitative research and bibliographic review on the topic. Bibliographic review research is prepared based on secondary material or sources, that is, on material already prepared which will provide a more robust and concise theoretical foundation.

**Key-words:** Moral Harassment. Worker. Psychology.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>Assédio moral e suas expressões no ambiente de trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>AS IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1</b>	<b>Terror psicológico por assédio moral.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2</b>	<b>Desafios e as contribuições da psicologia no combate ao assédio moral.....</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo analisar o fenômeno do assédio moral no contexto do trabalho, considerando suas implicações na saúde do trabalhador. Desta forma, analisando as suas particularidades, e através dos estudos da psicologia social do trabalho, observar quais as possibilidades de enfrentamento, para mitigar os danos impostos pelo sistema de trabalho fomentado pela lógica capitalista e embasada pela implementação de políticas neoliberais.

Também tem como objetivos específicos compreender o fenômeno Assédio moral, apontando seus fundamentos e expressões no ambiente de trabalho; Entender suas implicações na saúde mental do trabalhador; Apontar os desafios e as contribuições da psicologia no combate à esta violência no ambiente de trabalho.

O Assédio Moral também conhecido como manipulação perversa, terrorismo psicológico, ou ainda, mobbing (molestar nos Estados Unidos e Suécia), bulling (tiranizar na Inglaterra) ou harcèlement moral (Assédio Moral na França). Estes termos estão conectados a mesma palavra, sendo formas de provocar contra a dignidade da pessoa humana devido à exposição de valores, o relato do brilho e do prestígio de uns com ostracismos do outro gerando ciúmes, inveja e rivalidades (BARROS, 2004).

O problema de pesquisa consiste em verificar sobre o assédio moral no âmbito trabalhista e como o psicólogo poderá contribuir com o trabalhador.

A Pesquisa se justifica por compreender que a investigação sobre as possibilidades de atuação do psicólogo frente a casos de assédio moral é de grande relevância por envolver aspectos sociais, individuais, acabando também se tratando de um problema de grandes proporções, que acaba atravessando a divisão de classes, as desigualdades sociais, mas também a intersecção entre gênero e raça, que são indicadores essenciais para se entender a realidade brasileira (BARRETO, 2005; ANDRADE; ASSIS, 2018).

Nesse sentido, é preciso considerar que as mais variadas pesquisas tendem a apontar para uma considerável prevalência de casos de assédio moral no trabalho praticado contra homens e mulheres em especial negros (ANDRADE; ASSIS, 2018). Apesar disto, os discursos muitas vezes adotados, acabam promovendo uma sensação de legitimação desta modalidade de violência, não havendo a criação de direitos e de formas de proteção, mas também reproduzindo falas que contribuem para a criação de uma imagem “inferior”, fazendo com que fiquem à mercê dessas situações.

A metodologia de pesquisa foi norteada através da pesquisa quali/quantitativa e revisão bibliográfica sobre o tema. A busca foi realizada no site Scielo, que é uma biblioteca eletrônica

de publicação digital de periódicos científicos, em publicações relacionadas ao tema Assédio Moral, Psicologia Social do Trabalho, e Políticas Sociais. Foram utilizados textos trabalhados nas disciplinas de Psicologia do trabalho e Trabalho e subjetividade. A tese sobre Assédio Moral no Trabalho, previamente indicada pela orientação do projeto de pesquisa, bem como publicações de trabalhos e cartilhas em sites de entidades organizações competentes aos temas de trabalho no Brasil, e instituições normalizadoras do trabalho e do exercício da Psicologia no Brasil. Devido às limitações deste trabalho, restringimos a pesquisa ao trabalho no setor privado, no qual, o Assédio Moral se desenvolve em condições um pouco distintas das do setor público.

O trabalho dos seres humanos é consciente e não mais instintivo, o que fez com que estivesse diretamente afetado pelas condições históricas e sociais nas quais está sendo realizado. Ou seja, o desenvolvimento de sistemas econômicos, de novas formas de organização social, da lógica de exploração do homem pelo homem, impacta a forma como é executado e pensado o trabalho, criando assim, novas demandas relacionadas à saúde do trabalhador.

É importante contextualizar o cenário econômico e político onde o trabalho é realizado e quais as implicações disso. Com desenvolvimento do sistema de produção industrial e o afastamento dos homens da manufatura, sob a regência do sistema capitalista, muitas alterações na forma de trabalhar, como, o Fordismo e o Taylorismo, que acarretaram ao homem, um acúmulo de sobrecarga tanto física, quanto emocional. E discorrer acerca das particularidades que envolvem o trabalho no Brasil, que tem em seu histórico, o peso de um longo período de escravidão, que ainda nos dias atuais impacta a realidade social.

Desde os anos 1970, a psicologia social começa a apontar a necessidade de constituirmos no Brasil, uma psicologia crítica, que se baseasse nas necessidades encontradas aqui, para o enfrentamento das dificuldades e a construção de uma nova realidade social. Nisto, FURTADO (2002), indica a influência de Paulo Freire e posteriormente de Silvia Lane, instigando a psicologia social brasileira à construção de um pensamento crítico e a transformação social, desafio este, que ainda hoje se faz presente na psicologia.

No Brasil, como é descrito por Heloani (2016), desde sua concepção escravocrata, historicamente falando, a humilhação no trabalho sempre existiu, sendo embasada pelo sistema macroeconômico, em que aquele que é superior hierarquicamente, detém certo poder sobre o seu subordinado. Fato ainda agravado pela legitimação da reestruturação produtiva ocasionado pela concepção neoliberal. Entre políticas que se alternam no cenário brasileiro, a implantação ferrenha de políticas neoliberais, acarretam aos trabalhadores um cenário de perdas de direitos, precarização do salário e insegurança, incluindo, ameaças ao trabalhador. Através dessa

avaliação, Heloani (2016), aborda como a violência reflete as formas de poder constituídas socialmente. Através da compreensão de como se dá o desenvolvimento do processo de violência no trabalho, é possível pensar intervenções e meios de prevenção, protegendo a saúde mental dos trabalhadores e mantendo um ambiente laboral mais saudável.

## 2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

O trabalho tem assumido diferentes posições na sociedade, e de acordo com as mudanças sociais, ocorrem mudanças no mundo do trabalho, que são orientadas por fatores políticos, econômicos a fim de atender as necessidades de camadas sociais mais influentes. Zanelli et al (2014), discorrem sobre essas mudanças, explicitando como o capitalismo instaurou uma transformação na forma de trabalho, citando Marx, explica sobre a constituição do Capitalismo como organização social:

Quem detém os meios de produção é o capitalista. O indivíduo desprovido desses meios não tem como reproduzir sua existência. Essa situação, que põe de um lado o dono do capital e, de outro, os detentores da força de trabalho, não é um fato natural, mas resultado de um processo histórico. É essa condição "livre" e desprovida dos meios de produção do trabalho dor que proporciona a venda da força de trabalho como uma mercadoria (ZANELLI et al, 2014, p. 29).

No cenário mundial há mudanças importantes que são apontadas por Antunes (2000) que enumera as mudanças e transformações ocorridas nos anos 80, como década em que o grande salto tecnológico, caracterizado pela automação, robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital. E destaca que o fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com 23 outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo). Novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são "substituídos" pela flexibilização da produção, pela "especialização flexível", por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado), a "gestão participativa", a busca da "qualidade total", são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado.

A partir do desenho capitalista de exploração da mão de obra, se desdobram as formas de realizar essa exploração. Alves (2006), também fala sobre o processo de precarização do trabalho que atinge o capitalismo global nas últimas décadas, ressaltando o toyotismo como instrumento de captura da subjetividade operária pelo capital, que se dá através da perspectiva de promoção, linhas de carreiras abertas, fazendo com que o trabalhador se desdobre no intuito de galgar um melhor lugar na sua carreira profissional. Esse modelo reproduzido no Brasil, é praticado no Japão num viés baseado em aspectos como o emprego vitalício, salário por antiguidade e o sindicalismo de empresa.

No fordismo, o que ocorria era uma organização interna no chão de fábrica de modo a aumentar a produtividade, parcelando a produção e gerando a mão de obra alienada, já o

toyotismo se enquadra num patamar ainda mais elevado de captura da subjetividade do operário, e nele ocorre a emulação do medo, Alves (2006), relata que há competição entre operários, e os papéis de supervisores e líderes, são centrais no trabalho da equipe, de forma que fiscalizam e instigam a competitividade. Se há falta de um dos integrantes da equipe, há perda do aumento de salário para toda a equipe, e se há aumento da produtividade por esse último, ele assume o papel de líder da equipe, sendo assim, o trabalhador consente maior nível de exploração da sua força de trabalho e renuncia a direitos sociais e trabalhista. É nessa renúncia que se evidencia a presença das políticas neoliberais, em que o governo é conivente com a maior exploração do trabalhador em favorecimento do ganho para o detentor dos meios de produção. Para Alves (2006), o medo dissolve a subjetividade.

Com tantas alterações no cenário mundial, há uma abertura não só para a exploração, mas para implantação do terror psicológico dentro do ambiente laboral, os liderados se tornam vítimas dos seus líderes, e encontram no trabalho uma fonte de sofrimento e humilhação. Com a disputa por cargos e elevação no plano de carreira, há um silenciamento da classe operária, que agora agoniza seu sofrimento, tendo validada socialmente toda prática de abuso psicológico dentro do trabalho a fim de que seu sucesso profissional ocorra.

Diante deste cenário, até bem pouco tempo, caracterizar uma violência ocorrida no trabalho como assédio moral, era correr o risco de ser encarado como exagero a um problema corriqueiro. De acordo com Ferreira (2015), o assédio moral é:

O processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado “assassinato psíquico” (FERREIRA, 2015, p. 42).

Embora a história ensine que a violência e a humanidade sempre caminharam lado a lado, a ponto, desse ser encarado como um fenômeno social normal e necessário ao desenvolvimento social, hodiernamente, o seu uso se dá de forma, muitas vezes mascarada e sutil, para que não seja julgada, e dessa forma, seja continuamente repetida.

Atualmente as instituições de trabalho estão voltadas as lucratividades e com foco na sua sobrevivência no mercado, num contexto econômico cheio de incertezas, assim, atendem a necessidades do mercado e não se preocupam com os trabalhadores; como podemos observar na era da informação e automatização, provocadas pela globalização mundial o trabalhador fica em último plano provocando assim desigualdades e injustiças que sustenta um clima de rivalidades, agressividades e competitividade. Para Marie France Hirigoyen, umas das maiores pesquisadoras sobre o assunto:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2010, p. 65).

Desta forma, a “era da globalização” não é responsável pela criação do assédio moral na cultura brasileira, porém, nela, tem se lançado mão desse recurso, tão assiduamente, afim de obter o maior aumento do capital.

Assim para Paroski (2015) ressalta que:

O assédio técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo francês: harcèlement moral; na Alemanha e Itália e países escandinavos o termo é mobbing. Na Inglaterra o termo mais utilizado é bullying. O dicionário nos apresenta a palavra “assédio” significa, entre outras coisas, insistências inoportunas junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outras características. “Assediar”, por sua vez significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar (PAROSKI, 2015, p. 89).

Desta forma, para Guedes no ambiente de trabalho, mobbing significa:

Todo aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2013, p.33.apud PAROSKI, 2015)

Somente quando se tem entendimento sobre como se dão as manifestações do assédio moral nos mais diversos ambientes de trabalho, é que se torna possível o seu enfrentamento, tendo em vista que muitas vezes, essa prática se dá de maneira muito sutil e silenciosa, ocasionada pela forma de trabalho que segrega e inviabiliza os trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

## **2.1 Assédio moral e suas expressões no ambiente de trabalho**

É importante levar em consideração que apenas no decorrer do ano de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT), apresentou a existência de 50 mil denúncias de assédio em todo o território nacional. O que por si só acaba sendo um dado altamente preocupante, entretanto, recentemente também houve uma pesquisa feita por um site de vagas de emprego, que apresentou que cerca de 52% dos entrevistados alegaram já ter sofrido algum tipo de assédio moral no meio corporativo. Mas de modo geral, o que se percebe, é que apesar do elevado

número de ocorrências cerca de 87% dos casos não são denunciados, seja por vergonha ou mesmo medo de perder o emprego (FORMIGA et al., 2020).

Fato de grande relevância é que o Brasil vive desde o impeachment da presidente Dilma Rousseff, nos governos Temer e Bolsonaro, uma negligência aos direitos humanos e muitos ataques aos direitos sociais, uma vez que os governos que assumiram a partir desses momentos apresentavam um evidente compromisso com as pautas neoliberais, fazendo com que os trabalhadores fiquem em segundo plano no que diz respeito à criação de políticas de proteção e seguridade social (SILVA, 2019).

Acrescenta-se a essa problemática, o fato de historicamente os períodos de crises que acabarem fazendo com que houvesse um agravamento das manifestações da questão social (diminuição de postos de trabalho, aumento da precarização do trabalho, aumento de trabalho informal, aumento da pobreza e da extrema pobreza), que acabam promovendo o aumento da desigualdade social. Portanto, os movimentos sociais se organizam e se expandem, é uma luta histórica, e assim em pleno século XXI continuarão a lutar por seus direitos e a mobilizar a população para que de fato aconteça igualdade, liberdade e fraternidade e assim se estabeleça a soberania nacional (FORMIGA et al., 2020).

Desta forma, o assédio moral é sutil e perspicaz, pois a violência aberta admite um contra-ataque, desmascara a estratégia astuciosa do agente provocador. As manifestações acontecem de diversas formas e compreendem influências diversificadas, como, por exemplo: desqualificar profissionalmente; difundir-se boatos muitas vezes falsos; assediar e chamar a atenção em público; ocultar uma ferramenta de trabalho e apontar sarcasticamente; boicotar informações com relação a atividade ou desorganizar e sujar o posto de trabalho na ausência do trabalhador, obrigando a limpar diariamente e por diversas vezes; entre outras situações que começam a afetar o psicológico deste trabalhador (BARRETO, 2003). Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral no trabalho:

Quadro 1 - Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral no trabalho

<p>Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;</p> <p>Bloquear o andamento do trabalho alheio;</p> <p>Atribuir erros imaginários ao trabalhador;</p> <p>Pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas;</p> <p>Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros;</p> <p>Fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público;</p> <p>Impor-lhe horários injustificados;</p> <p>Insinuar boatos;</p> <p>Forçá-lo a pedir demissão ou transferência;</p> <p>Pedir execução de tarefas sem interesse;</p> <p>Não atribuir tarefas;</p> <p>Retirar-lhe instrumentos de trabalho;</p> <p>Assediar a vítima somente quando eles estão a sós;</p> <p>Proibir a comunicação de colegas de trabalho com a vítima.</p>
--

Fonte: Barreto (2006).

No Brasil, em diversos contextos o assédio moral no Brasil como fenômeno tem potencialidade para causar diversas doenças e sofrimentos psíquicos (GLINA & SOBOLL, 2012). Destarte, o sofrimento e o adoecimento psíquicos relacionados ao assédio moral no trabalho concebem, atualmente, um enorme desafio com o qual se defrontam os profissionais destinados à saúde mental dos trabalhadores (GLINA & ROCHA, 2010).

Quadro 2 - Consequências do assédio moral

Para a empresa	Para o assediado
<p>Queda de produtividade</p> <p>Alteração da qualidade do serviço e do produto;</p> <p>Doenças profissionais, acidentes de trabalho; e danos ao equipamento;</p> <p>Troca constante de empregados;</p> <p>Aumento das ações trabalhista por danos morais.</p>	<p>Perda de motivação, criatividade, capacidade de liderança;</p> <p>Aumento da ansiedade, insegurança, depressão, entre outras doenças;</p> <p>Aumento das doenças profissionais e acidentes de trabalho;</p> <p>Dificuldade para permanecer no emprego.</p>

Fonte: Glina e Rocha (2010)

### **3 AS IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR**

Para Silva (2012, p. 39) “A gravidade dos danos ocasionados a saúde da vítima pelo assédio moral no ambiente afetando a saúde mental do trabalhador está incontestavelmente comprovada”. As ocorrências são inúmeras e variadas, alastrando-se mesmo depois de interrompido o processo assediador (danos pós-traumáticos).

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc. Os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto impede de viver de modo pleno. Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal (SILVA, 2012, p. 67).

Destarte, em um ambiente de trabalho onde há uma vítima de assédio moral, o empregado tem desconsiderada sua dignidade, e fica reprimido a circunstâncias humilhantes e vexatórias, sob ameaças constantes, o que se desenrola em um processo de estresse frequente e pode originar distintas alterações funcionais em seu organismo, sendo ele acometido por uma série de sintomas, como consequência do assédio.

Com isso, vários transtornos desenvolvidos podem ser considerados uma doença proveniente do assédio moral em decorrência da relação de trabalho, denominado estresse ocupacional, causando prejuízos à saúde da vítima do assédio. Geralmente cessando a prática do assédio em um lapso temporal curto desaparecem os sintomas do estresse ocupacional. Contudo, em dados estatísticos colhidos pela Doutora Margarida Barreto em sua pesquisa de campo, para a defesa de sua tese de mestrado, que resultou na publicação do livro *Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*, publicado em 2006.

Assim, nessa pesquisa, elaborada por Barreto (2006), inicialmente foram ouvidos 2.072 trabalhadores, destes 1.311 do sexo masculino e 761 do sexo feminino, vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo. Desta forma, na entrevista inicial foram nomeados para a continuidade da pesquisa todos os trabalhadores que descreveram ter tolerado humilhações e situações constrangedoras no ambiente de trabalho. Entre as 2.072 pessoas, 870 operários, sendo 494 mulheres e 376 homens, o que representa 42% do total de entrevistados, declarou terem suportado algum tipo de humilhação no trabalho em 97 empresas diferentes.

Quadro 3 – Consequências do Assédio Moral na Saúde, conforme o sexo

Queixas/sintomas/diagnósticos	M		H		TOTAL	
	494=56,8 %	%	376=43,3 %	%	870 (42%)	%
<b>Irritação</b>	444	90	263	70	707	81,3
<b>Dores generalizadas e esporádicas</b>	396	80	300	80	696	80
<b>Raiva</b>	277	56	376	100	653	75
<b>Vontade de vingar-se</b>	247	50	376	100	623	71,6
<b>Alterações do sono</b>	344	69,6	239	63,6	583	67
<b>Medo exagerado</b>	494	100	86	23	580	66,6
<b>Sensação de piora das dores preexistentes</b>	440	89	120	32	560	64,4
<b>Manifestações depressivas</b>	296	60	263	70	559	64,2
<b>Palpitações, tremores</b>	395	80	150	40	545	62,6
<b>Tristeza</b>	494	100	35	9,3	529	61
<b>Sensação de inutilidade</b>	356	72	150	40	506	58
<b>Mágoas</b>	494	100	9	2,4	503	57,8
<b>Vontade de chorar por tudo</b>	494	100	-	-	494	56,8
<b>Sentimento de revolta</b>	83	17	376	100	459	52,7
<b>Pensamentos de suicídio</b>	80	16,2	376	100	456	52,4
<b>Vergonha dos filhos</b>	53	10,7	376	100	429	49,3
<b>Pensamentos confusos</b>	277	56	135	36	412	47,3
<b>Indignação</b>	35	7	376	100	411	47,2
<b>Aumento da pressão arterial</b>	197	40	184	51,6	391	45
<b>Desespero/preocupação</b>	345	70	32	8,5	377	43,5
<b>Diminuição da libido</b>	296	60	56	15	352	40,4
<b>Omissão da humilhação aos familiares</b>	11	2,2	33	90	349	40
<b>Cefaleia (dor de cabeça)</b>	197	40	125	33,2	322	37
<b>Desencadeamento da vontade de beber</b>	24	5	237	63	261	30
<b>Enjoos, distúrbios digestivos.</b>	197	40	56	15	253	29
<b>Decepção, desânimo</b>	67	13,6	131	35	198	22,7
<b>Vontade de ficar só</b>	13	2,6	180	48	193	22

<b>Insegurança</b>	67	13,6	112	30	179	20,6
<b>Dores no pescoço, MMSS</b>	130	26,3	12	3,2	142	16,3
<b>Dores constantes</b>	95	19,2	38	10	133	15,6
<b>Falta de apetite</b>	67	13,6	8	2,1	75	8,6
<b>Dores no MMIIIs</b>	70	14	-	-	70	8

Fonte: BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2006. p.217.

Através da tabela podemos observar, sob o ponto de vista da saúde psicológica do trabalhador, que são muitas as doenças desencadeadas pelo assédio moral e os sintomas relatados pelo trabalhador assediado e que, na maioria das vezes, suporta todo o processo assediador sozinho em especial os homens, omitindo, certamente por vergonha, aos familiares e amigos, até mesmo da esposa ou namorada as humilhações sofridas no ambiente de trabalho.

### 3.1 Terror psicológico por assédio moral

O processo de terror psicológico no trabalho causado pelo assédio moral estabelece uma sequência característica de fatos, obedecendo uma sequência em que se desenvolve desde o início até seu final, é uma atividade difícil, principalmente, devido às particularidades do assediador, das vítimas, do meio ambiente e contexto no qual o assédio esta inserido, assim como o arquétipo organizacional no qual o procedimento se desenvolve (GUIMARÃES & RIMOLI, 2006). Destarte, Leymann (2000) e Hirigoyen (2006) apontam as fases a partir da observação de seus casos clínicos.

Leymann (2000), em suas investigações, observou que o curso do psicoterror no trabalho apresenta uma sequência típica composta de cinco fases distintas que se reproduzem em distintos casos de psicoterror:

A primeira fase, a de conflito, consiste pelo acontecimento de conflitos entre pessoas com finalidades e metas diferentes ou mesmo conflitantes, gerando problemáticas pontuais, atritos e conflitos de ideias entre elas, sendo estes passíveis de saída por meio de diálogos. Em oposição, quando tais conflitos precisos começam a estigmatizar-se, determinando um ponto divergente nas relações de trabalho, formata-se a coluna para a escalada de enfretamentos e conflitos (GUIMARÃES & RIMOLI, 2006).

A segunda é a fase da estigmatização. O assédio pode conter comportamentos que, em outro contexto, não representariam necessariamente agressão, nem intuito de excluir ou

expulsar alguém. Entretanto, essa fase do assédio se desenvolve mediante comportamentos repetidos, por um longo período de tempo e com 7 propósitos hostis, e pode ser utilizado para estigmatizar alguém no grupo. Tais condutas apresentam uma intencionalidade perversa de prejudicar o outro, castigá-lo, miná-lo psicologicamente, utilizando para isso um tipo de manipulação agressiva. (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006).

Assim, na terceira fase acontece a influência na organização: à observação de estratégia empresarial pré-concebida, a administração da empresa torna-se conhecedora do conflito, com ascendência em suas próprias instalações. Em consequência, existem duas formas de desempenho para serem assentadas em prática, ou seja, solução positiva do conflito, em que a direção da empresa averigua a problemática, identifica a estratégia de humilhação e constrangimento utilizada, articula formas para que a circunstância não se repita, adverte o agressor e, por vezes, determina que a vítima ou o assediador seja temporizado de seu posto de trabalho; ou solução negativa do conflito, em que a administração identifica a vítima como a problemática a ser combatida, partir-se de suas particularidades individuais distorcidas, sem detectar a ascendência legítima do problema, em resultado de uma investigação precária ou inexistente (avigorando, então, o assédio moral) (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006).

A quarta é a fase dos diagnósticos incorretos, vítima busca ajuda especializada em psicólogos e psiquiatras, há um grande risco de que esses profissionais venham a interpretar de forma equivocados a situação, pois, muitas vezes, não há formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha. (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006).

A fase final, designada fase de marginalização ou eliminação da vida laboral é o período em que a vítima abandona seu emprego e a direção, geralmente após ter vivido diferentes e prolongados momentos de licença. Na totalidade de sociedades privadas, parte das vítimas tenta bravamente permanecer em seu posto de trabalho, o que ocasiona em decorrências graves à saúde física e mental do trabalhador. Em órgãos públicos, as vítimas se apresentam com poucas oportunidades autênticas de modificação de local de trabalho. Em casos extremados, os assediados podem chegar ao fim da linha e cometer suicídio (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006).

Ainda destaca Zabala (2003) uma quinta fase originada como fase de requerimento de ajuda particularizada externa e check-up incorreto, estabelecida entre as fases 3 e 4 de Leymann (2000), cuja finalidade é apontar que não existe conhecedores que possam aproximar-se a um problema cuja procedência se encontra na organização e não na própria vítima.

Para evitar o exame de saúde impreciso do fenômeno assédio moral, Leymann (2000) apresentou também uma tipologia de atividades que podem ser subdivididas em cinco conjuntos

conforme as implicações que têm sobre a vítima, catalogadas a partir de entrevistas informais e análises heurísticas do autor. Desta forma, o primeiro conjunto é relacionado às agilidades que intervêm nas possibilidades da vítima de se comunicar de forma correta, como, por exemplo, não ter o direito de resposta perante de uma arguição do assediador, e procedimentos de rejeição causando o silêncio da vítima.

A segunda categoria esta atrelada aos resultados sobre as possibilidades da vítima em conservar contatos sociais, como na ocorrência de os colegas de trabalho deixar de falar com a vítima, esta ser isolada em uma sala, sendo conservada distante dos colegas de trabalho, ou mesmo quando o assediador a impede de se dirigir a ele sob quaisquer circunstâncias (LEYMANN, 2000). Desta forma, com os contatos sociais cortados agrava ainda mais a situação da vítima de assédio moral, caindo sua produtividade, levando-o a desmotivação e propiciando a doenças físicas e psíquicas.

Assédio moral são os maus tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho (AGUIAR, 2005, p. 17).

O fenômeno do Assédio moral destrói também a convivência pacífica, harmônica e produtiva no ambiente de trabalho. Contudo, outra categoria é de atividades que reincidem sobre as possibilidades da vítima em sustentar sua reputação, sendo estas atividades adjudicadas a falatórios sobre a vítima, ridicularização ou piadas acerca de alguma particularidade sua. A próxima categoria é sobre as atividades que geram implicações na condição ocupacional do assediado. Isto acontece quando a pessoa deixa de receber atividades da sua responsabilidade ou recebe atribuições medíocres ao trabalho. Essas atividades que não competem a sua função que interferem na saúde física e mental da vítima. Quando a pessoa é designada, intencionalmente, a atividades perigosas, ou a frente de algo que não domina, ou mesmo recebe ameaças físicas, esta pessoa sofre de assédio moral (LEYMANN, 1996).

### **3.2 Desafios e as contribuições da psicologia no combate ao assédio moral**

O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e definida desqualificação da vítima, acompanhada de sua conseqüente fragilização, com a intenção de paralisá-la em termos de poder, de fala, de pessoa. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o

trabalhador vitimado a uma paulatina despersonalização de sua pessoa. Sem sombras de dúvidas, trata-se de um procedimento disciplinador em que se está determinado a anular o desejo daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça. Com essa porção de perversão moral, algumas pessoas sentem-se mais poderosas e importantes, seguras e até mesmo mais autoconfiantes à medida que desprezam e dominam outros trabalhadores, a propósito, ao assédio moral, quando congregada à questão da hipercompetitividade (HELOANI, 2004).

Desta forma, o psicólogo (a) precisa estar preparado para lidar com as vítimas de assédio moral no trabalho. As intervenções psicológicas, quando preventivas, em relação a situações de assédio moral no trabalho podem ser primárias, secundárias ou terciárias. Primariamente, significa constituir políticas de avaliação e redução de riscos ou políticas anti-assédio. No segundo nível, abrangeria projetos de capacitação, inquérito dos trabalhadores e resolução de situação de conflitos. A prevenção terciária, por sua vez, objetiva a redução de danos e terapia dos envolvidos no caso, quando o problema já está instituído (LEKA, COX, 2008).

A prevenção do assédio moral pode-se dar de diversas formas. Ensinar os trabalhadores e chefes, imprimindo normas de apropriado comportamento social no trabalho e na organização e buscar estabelecer limites, pode ser um caminho a ser seguido. O exemplo de prevenção de assédio moral deve englobar assuntos relacionados ao conhecimento do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão de que possam falar abertamente sobre suas percepções e reflexões, capacitação dos trabalhadores dos setores de recursos humanos, entre outras formas de prevenção (HIRIGOYEN, 2010).

Outra forma, que o psicólogo contra o assédio moral no trabalho, por exemplo, é por meio de aconselhamento, rede de apoio, estratégias de reabilitação e acompanhamento no retorno ao trabalho e por meio de ouvidoria deixando a pessoa livre para caso queira se identificar ou não (GLINA, SOBOLL, 2012). Para Tehrani (2003) recomenda utilizar conselheiros profissionalmente habilitados para resolução da demanda. Dentre as técnicas citadas pelo autor, sobressai-se: a investigação, a terapia narrativa <sup>1</sup>, a terapia cognitivo-comportamental<sup>2</sup>, outros tipos de psicoterapia e os grupos de autoajuda são ideais para contribuir com a reabilitação de pessoas vítimas de assédio moral.

---

<sup>1</sup> A terapia narrativa é uma forma de psicoterapia que busca ajudar os pacientes a identificar seus valores e as habilidades associadas a eles. Proporciona ao paciente o conhecimento de sua capacidade de viver esses valores para que possa enfrentar com eficácia os problemas atuais e futuros.

<sup>2</sup> A terapia Cognitiva-Comportamental é uma abordagem estruturada, estabelecida a partir da colaboração entre terapeuta e paciente. A técnica consiste em buscar uma reestruturação cognitiva sobre emoções e comportamentos, por meio de intervenções sobre as crenças baseadas em eventos significativos para o paciente.

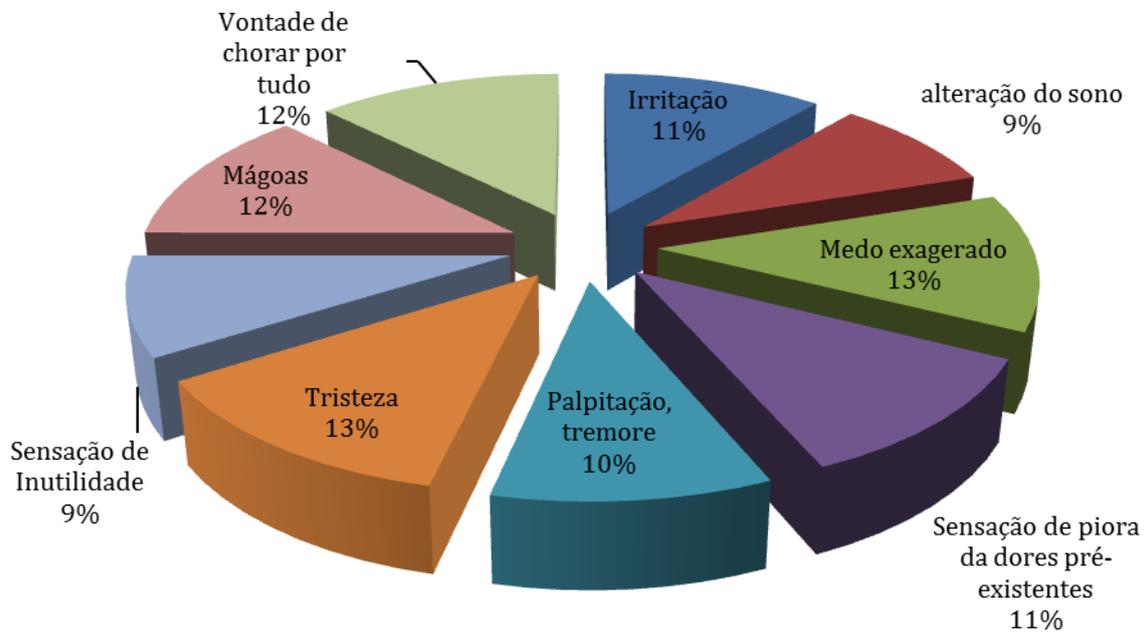
Grandes avanços têm sido alcançados mediante o esforço constante da Psicologia no sentido de organizar a classe trabalhadora em torno do debate, a trajetória teve início com o apoio dos sindicatos de diversas áreas profissionais no estado de São Paulo, e tem se estendido por diversas regiões do país. Por meio de palestras em diversos órgãos ligados aos direitos dos trabalhadores, à justiça, associações de estudos em psicologia, o tema vem ganhando visibilidade e gerando reflexões que resultam em alterações em normas regulamentadoras, e também em ferramentas que possibilitam o enfrentamento dessa violência de forma direta. É possível, observar os avanços do trabalho da Psicologia, buscando em páginas como da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO), publicações de discussão sobre o Assédio Moral, onde serão encontrados diversos eventos que visam o enfrentamento dessa violência.

Dentre os avanços, está Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres, e cujo o capítulo VII trata das medidas de prevenção e combate do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como outras violências. Desse modo o assunto passa a ser de responsabilidade da Comissão interna de prevenção de acidentes de trabalho, haja visto que o assédio moral é um causador de doenças. Tendo hoje instituído o dia 2 de Maio, como dia de combate ao Assédio Moral no Trabalho (BRASIL, 2022).

Uma potente ferramenta de apoio aos trabalhadores é o site [assediomoral.org.br](http://assediomoral.org.br), que é mantido afim de esclarecer para os trabalhadores questões sobre o assédio moral, e captar dados sobre essa violência no cenário brasileiro, o site não tem fins lucrativos e tem como uma de suas fundadoras, a Médica psiquiatra, especialista em medicina do trabalho e doutora em psicologia social, Margarida Barreto.

Entre as grandes conquistas está o mapeamento realizado por Barreto (2006), que traz informações claras sobre essa violência no nosso país. As doenças que foram mais citadas e afetam a saúde do trabalhador em decorrência do assédio moral são muitas. As doenças que foram mais expressivas entre as mulheres pesquisadas foram:

Gráfico 1 – Doenças com maior índice entre as mulheres



Fonte: Barreto (2006).

A maior parte das mulheres apresentaram a maior porcentagem de medo exagerado e tristeza. Em seguida relataram que sentiam também vontade de chorar por tudo e mágoas do assediador. A irritação e sensação de piora das dores pré-existentes também fazem parte do cotidiano dessas mulheres. Todas estas doenças podem desencadear na mulher trabalhadora a depressão que é definida como:

A causa da depressão pode ser explicada de várias formas. Uma delas refere-se às avaliações sobre os estressores presentes em sua vida. Já a ansiedade se manifesta tanto no corpo, sob forma de taquicardia, mãos suadas e frias e, em casos mais graves, vômito, dor de cabeça, diarreia, falta de ar, paralisação motora, como na mente, sob forma de medo, sensação de que algo ruim vai acontecer, irritabilidade, agressividade e inquietação (LIPP, 2000, pg.30)

Para Heloani (2004) apesar de a maioria das pesquisas apontarem que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram auxílio médico ou psicológico e, não infrequente, ajuda no seu próprio grupo de trabalho, falando sobre suas queixas, contando para os colegas para que receba apoio.

Tendo em vista todos estes aspectos que é um conjunto de ações repetitivas que desencadeiam várias patologias como depressão, transtorno de ansiedade, doenças gástricas,

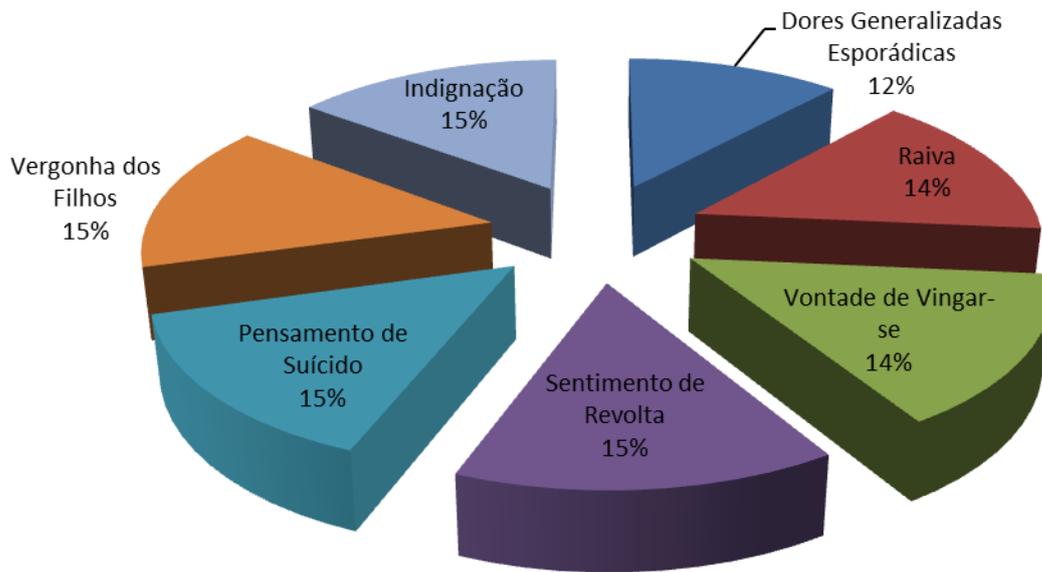
dentre outras. Assim, é fundamental que a vítima de assédio moral tenha acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

O psicólogo é um profissional que, dentre diversas atribuições, tem o compromisso de contribuir no combate do assédio moral, quando inserido profissionalmente no âmbito trabalhista. Esta comprovação encontra subsídios no Código de Ética Profissional do Psicólogo (Conselho Federal de Psicologia, 2005), quando refere, em seus princípios fundamentais I, II e III que:

I. O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos. II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. III. O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005, p.07).

Dessa forma, o psicólogo, em sua atuação profissional, visa promover a saúde, qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, seja de empresa pública ou privada, sempre zelando para a promoção da dignidade e integridade da pessoa humana. Trabalhando de forma transparente e com responsabilidade social, atuando como um “guarda-chuva” para combater todas as formas de violência, discriminação, negligência, ridicularização, exploração, crueldade, opressão, maus tratos, terror, etc.

Gráfico 2 – Doenças com maior índice entre os homens



Fonte: Barreto (2006).

A maior parte dos homens apresentou a maior porcentagem em pensamentos de suicídio, a vergonha dos filhos, sentimentos de revolta e indignação pela situação de assédio moral sofrida. Em seguida também relataram sobre o desejo de vingança e raiva, gerando dores generalizadas esporádicas.

Para Kovács (1992 p.51) pensamento suicida e tentativa de suicídio são atos deliberados de autoagressão, em que a pessoa não tem certeza da sobrevivência, manifestando uma intenção autodestrutiva e uma consciência vaga do risco de morte. Segundo Barros:

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. Trata-se, pois, e um atentado contra a dignidade humana, que de início se manifesta nos ambientes familiar e escolar, e que mais tarde, na vida adulta, pode chegar ao ambiente de trabalho e em outras áreas da sociedade, em forma de potencial razão negativa decorrente de ciúmes, invejas e rivalidades quando se depara com exibição de valores, relato de brilho e glória. (BARROS: 2005, 871-872).

Em relação à pesquisa realizada com os homens, sob algumas nuances, essa situação é mais velada, pois fere sua dignidade masculina. Em um tipo de assédio que, é paulatina e quase invisível, não raro quando a vítima se apercebe da situação o fenômeno destrutivo já se estabeleceu, o que a leva a um processo depressivo em que o homem não encontra mais forças e nem mesmo possui ânimo para reagir ao assédio moral que se encontra (HELOANI, 2004).

Assim, a organização do trabalho para Dejours (1988) & Mendes (2007) abrange características biopsicossociais do trabalho, como a divisão do trabalho, relações afetivas e sócio profissional, ambiente de trabalho, carga e ritmo de trabalho, probabilidade de iniciativa e autonomia, grau de ambiguidade sobre os resultados das atividades, acúmulo de horas extras, bem como nível de cooperação e comunicação entre os trabalhadores.

O assédio moral no trabalho encontra-se fortemente relacionado com informações do ambiente e da organização do trabalho, como o estilo de liderança, a forma de conduzir a empresa e a tomada de decisões, por exemplo, (EINARSEN, 2005). A competitividade que permeia o ambiente de trabalho, a densidade de trabalho imposto, as metas exigidas a serem cumpridas é capaz de intensificar o assédio moral, tornando o ambiente de trabalho insuportável. Essa condição beneficia o tratamento maléfico dos superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, pois eles desfrutam do poder que obtêm para ridicularizar ou humilhar quem não esta de acordo com o “esperado” (HELOANI, 2004).

A Psicologia no Brasil, tem buscado em conjunto com outras áreas de conhecimento, como o Direito, Serviço Social, entre outras, buscar meios de repensar o trabalho e a atuação profissional, através de conferências, seminários, núcleos de estudo, têm promovido junto às representações trabalhistas, movimentos de conscientização e também enfrentamento à precarização do trabalho aqui já mencionada. Os Conselhos, Federal e Regionais de Psicologia, buscam a atuação junto às classes trabalhadoras, bem como as Associações de Psicologia, como ABRAPSO, que em suas regionais, realiza conferências sobre Assédio Moral e publicações sobre o tema.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que existe há muito anos, e que vem sendo praticado com assiduidade em diversas organizações trabalhistas no Brasil. Ele consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e desagradáveis, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que preponderam comportamentos negativos, relações desumanas de difusa duração, de um ou mais diretores conduzidos a um ou mais submissos.

A insistência de tal conduta leva a vítima a uma condição de desconforto e desestabilização emocional em relação ao ambiente de trabalho, forçando-a a procurar ajuda psicóloga e provavelmente a desistir do emprego. Essa degradação determinada das condições de trabalho compõe uma experiência particular que ocasiona prejuízos de autoestima e emocional para o trabalhador.

As atitudes do agressor podem decorrer em forma de ação ou omissão, e incidem em período prolongado, premeditado, tendendo desestabilizar psicologicamente a vítima. Em alguns acontecimentos, o assediador não conduz o olhar nem a palavra à vítima, sequer para desejar um bom dia ou boa tarde; comunica-se com ela por e-mail ou via whatsapp, impedindo-a de se expressar verbalmente; outras vezes coloca a vítima isolada e sem atividade para impedir que tenha contato com os colegas de trabalho; assim, para desqualificar a vítima, determina atividades incompatíveis com sua qualificação profissional e funcional e fora das pertinências de seu cargo; e outra forma muito comum é colocar a vítima sob pressão, perseguindo-a sem motivo.

Mediante tais fatos, sugere-se a realização de estudos futuros que se apresentem a reflexão crítica sobre o assédio moral sob a análise da psicologia social do trabalho e do psicólogo (a) nas instituições de trabalho. Dadas às limitações deste estudo, a pesquisa aponta, também, para a necessidade de ampliação da discussão no que tange do olhar interventivo psicológico em relação ao assédio moral, em populações brasileiras.

Portanto, na medida em que o psicólogo (a) esteja preparado (a) para intervir, terá maiores condições de responder os requisitos propostos pela profissão, uma vez que todo desafio para ser rompido necessita de compreensão crítica e fundamentação acerca da realidade em que se atua, procurando compreender as correlações de forças que permeiam esta temática para daí traçar estratégias de intervenção

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovani. **Toyotismo e Subjetividade**: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. Disponível  
<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/394>
- Assédio Moral no Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região. **Cartilha**: assédio moral no local de trabalho (impressa). Disponível em:  
<https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/>. Acesso em: 23 mai. 2023.
- ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 8º edição EDITORA DA UNICAMP Copyright O by Ricardo Antunes
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral**: a violência sutil—Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. 2001. 2021. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003, p. 140.
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.p. 138.
- BRASIL, CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional dos Psicólogos**, Resolução n.º 10/05, 2005.
- BRASIL, **Lei Nº 14.457, De 21 De Setembro De 2022**. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm).
- EINARSEN, S. **Harassment and bullying at work**: A review of de Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, 2005.
- FORMIGA, Nilton Soares et al. Suporte Organizacional E Assédio Moral No Trabalho: correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 7, n. 1, p. 54-76, 2021.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. 4ed. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2015.
- GUIMARÃES, L.A.M; RIMOLI, A.O. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 22(2), 183-192, 2006.

GLINA, D. M. R., & SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2012.

HELOANI, Roberto. **Assédio Moral – Um Ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho**. RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004.

HELOANI, Roberto. **Assédio Moral: Ultraje a rigor**.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

KOVÁCS, M.J. **Morte e Desenvolvimento Humano**. São Paulo. Casa do Psicólogo, 1992.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 165-184, 2000.

LEKA, S., & COX, T. **PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: A resource for employers and worker representatives protecting workers (WHO Protecting Workers' Health Series No. 9)**. Geneva, Switzerland: World Health Organization, 2008.

LIPP, Marilda.E.N. **Crianças estressadas: Sintomas, Causas e Soluções**. Campinas: Ed. Papirus, 2000.

PEREIRA, Zeni Terezinha Gonçalves; SILVA, Denise Quaresma. Metodologia ativa: Sala de aula invertida e suas práticas na educação básica. **REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, v. 16, n. 4, p. 63-78, 2018.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. Curitiba: Jur uá, 2015.

PIÑUEL Y ZABALA, I. **MOBBING: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

SILVA, Mauri Antônio da. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Revista Katálisis**, v. 22, p. 252-272, 2019.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012. p. 67.

TEHRANI, N. **Counselling and rehabilitating employees involved with bullying**. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 270- 284). London: Taylor and Francis, 2003.

TERAPIA narrativa. Disponível em >[https://en.wikipedia.org/wiki/Narrative\\_therapy](https://en.wikipedia.org/wiki/Narrative_therapy). Acesso em: 12 jun. 2023.

ZANELLI AT AU. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** [recurso eletrônico] / Organizadores, José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade, Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. – 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014.