

¹ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO¹

Lorena Barbosa Pereira Campos²

Mirely Neres de Araújo³

Suelene Ribeiro Franco⁴

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar sobre o Assédio Moral e suas relações em ambiente laboral através do viés da Psicanálise e de estudo bibliográfico. Seu conceito caracteriza-se por uma conduta abusiva, podendo ser praticada por meio de gestos, palavras ou comportamentos que afetam contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Seu conceito, foi preterido por muitos anos, porém, ao final do século XX o tema passou a ser debatido com maior intensidade, com interesse de segmentos da sociedade. Este trabalho mostra a importância de conceituar e caracterizar o assédio moral nas relações de trabalho, como também, identificar o perfil dos agressores, como das vítimas. A metodologia foi baseada em uma pesquisa na literatura de caráter exploratório-descritivo, nas seguintes bases de dados eletrônicas: Scielo, BDTD e CAPES. Para a pesquisa foram utilizadas as palavras chaves: Assédio moral; trabalho; psicologia; psicanálise. O trabalho mostra a importância e a evolução histórica do assédio moral, seu conceito em relação ao ambiente de trabalho, os elementos necessários para sua caracterização e o perfil dos agressores, como das vítimas.

PALAVRAS CHAVE: Assédio Moral; Trabalho; Psicanálise.

1. INTRODUÇÃO

Numa perspectiva marxiana, Lukács (1979), entende o trabalho como uma atividade humana que interfere em toda a existência, funciona como modelo de todas as atividades humanas. Sendo assim, seguindo o autor, o trabalho possibilita ultrapassar o instinto puramente animal e promover a dinâmica de superação da realidade e cooperação entre outros seres sociais. No século XVIII, o homem se “humaniza” na relação social, o que se deve ao estabelecimento de regras de convívio (Sennet, 1999^a apud Oliveira). Entende-se, então, que é na prática de trabalhar que o indivíduo descobre seu corpo, sua identidade, afetos, hábitos e relações.

Portanto, o trabalho é constitutivo de identidade e, graças a ele, se caracteriza a existência social do indivíduo. Para Antunes (1990), o trabalho funciona como primeiro momento de realização pessoal e, embora não funcione como categoria única, possui papel de organizador social na medida em que todos os outros aspectos da vida, como rotina, relações sociais, liberdade, descanso, entre outros, são mediados e definidos pelo trabalho.

1.Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Instituto Universitário UNA Catalão, como requisito parcial para integralização do curso de graduação em Psicologia, sob a orientação da Professora Me. Thais Ferreira dos Santos.

2.3.4. Acadêmicos do Curso de Psicologia UNA Catalão

A presente pesquisa tem por objeto o estudo sobre o Assédio Moral no Trabalho (AMT), e suas relações. Consiste em um aprofundamento de como esse fenômeno se dá nas relações de trabalho, fenômeno este, que vem sendo estudado desde a década de 80 e aprofundado nos últimos anos. Entende-se, então, que o tema é atual, estimula a novas pesquisas e é multidisciplinar, pois, abrange diversas áreas a saber, como O Direito, A Medicina e A Psicologia, pelo do viés da Psicanálise.

O estudo pretende apresentar um conjunto de dados de uma pesquisa bibliográfica, como propulsor gerador de reflexões que contribuam com discussões acerca das consequências do Assédio Moral para os assediados, nas considerações sobre seu conceito, na identificação do perfil do assediador e assediado, bem como, na contribuição da Psicologia para esse fenômeno, no que tange ao sofrimento psíquico das vítimas. Além do que, serão realizadas leituras de artigos, de Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego e na descrição do AMT de acordo com o Conselho Federal de Psicologia.

De acordo com dados disponíveis na Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2017), Assédio Moral no Trabalho, são atitudes cruéis caracterizadas por violência e falta de ética nas relações de trabalho que expõe os trabalhadores a circunstâncias constrangedoras e ofensivas. Consta, ainda que, essas atitudes pretendem desqualificar, degradar e desestabilizar emocionalmente a vítima, bem como, a sua relação com o trabalho colocando em risco seu emprego, sua saúde e sua vida de modo geral (BRASIL,2009). Segundo o Conselho Federal de Psicologia, o Assédio Moral no Trabalho envolve armadilhas perversas constituídas em diferentes contextos de trabalho envolvendo comportamentos praticados por gestores ou colegas, que devastam a vítima, provocando adoecimento e angústia e podendo levar à perda do emprego (BRASIL, 2003).

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 77),

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Acompanhando o raciocínio dos supra referidos, entende-se que, o AMT é uma violência invisível, deixa marcas invisíveis no corpo, porém, profundas e prejudiciais à saúde psicofísica do trabalhador. Portanto, o presente estudo, visa contribuir e proporcionar uma maior compreensão dos conceitos acerca do AMT, de modo a reforçá-lo como uma prática de

violência e seu impacto no cotidiano do ambiente de trabalho, bem como na vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Este estudo tem sua relevância no aprofundamento desse fenômeno do Assédio Moral no Trabalho (AMT), como um causador de “violência perversa” no trabalho, implicando em consequências de sofrimentos e de danos, morais e físicos, aos assediados. Mesmo que estudos sobre o AMT sejam antigos, na atualidade, esse fenômeno ainda é desconhecido entre os trabalhadores, tornando-se importante o aprofundamento do mesmo, em vias de conhecer esse palco trabalhista, seus respectivos atores, os danos causados pelo assédio moral e subsequentemente, as contribuições da Psicologia em relação ao sofrimento psíquico das vítimas.

O Assédio Moral no Trabalho tem contexto socioeconômico e jurídico, perpassa pela ética e comunicação no trabalho, assim como na violação da dignidade humana. Diante do exposto, essa pesquisa abordará o AMT sob diferentes perspectivas, pontuando as possíveis causas, consequências e medidas de prevenção, a esse ato considerado, como uma violência que causa danos morais, psicofísicos, que viola os direitos humanos dos assediados, assim como, causa danos ao ambiente de trabalho.

De acordo com a Lei 8.112/1990, “São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990). Torna-se, portanto, de caráter urgente considerar os danos pessoais que o AMT causa, aos assediados, como também às organizações e empresas, nesse cenário atual onde ele se instala.

Para tanto, o presente trabalho, trabalhar-se-á dentro da problemática de conhecer esse fenômeno e o palco onde ele se apresenta. Como é esse palco, quem são os elencos e quais suas causas e consequências? Então, a partir desta problemática e de sua contextualização, na pesquisa, estabeleceu-se como objetivo geral, deste trabalho, realizar um estudo sobre o Assédio Moral e suas relações no trabalho, contendo os seguintes objetivos específicos: a) Conceituar o Assédio Moral no Trabalho; b) Identificar assediador e assediado; c) Apresentar as contribuições da Psicologia quanto ao AMT; d) Relacionar as consequências do AMT para a vítima.

Os objetivos elencados, servirão para compor as divisões do que será abordado e para dar um bom entendimento à finalidade da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico, tem como objetivo apresentar o referencial teórico do trabalho e fundamentar as contribuições da psicologia para o AMT (assédio moral no trabalho). Assim, buscaram-se nos bancos de conhecimento as principais referências na definição do conceito, identificação dos atores e suas consequências para a sociedade.

2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ENTENDENDO O QUE É

Segundo (Freitas, 2001), “o fenômeno do assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho” posto que, ao longo do tempo, o funcionamento do trabalho vem passando, de modelos de servidão e escravidão, até a atualidade, onde se encontra pautado em relações desiguais. Entretanto, a definição para o fenômeno do assédio moral, se faz maneira recente.

Começaremos a conceituar o Assédio moral, de acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2013), que, em seu conteúdo, começa a elucidar que “o assédio moral e sexual ocorre com muita frequência nas relações de trabalho, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas” (BRASIL, 1990). A Cartilha considera a prática do assédio moral como um crime que fortalece a discriminação no trabalho, mantém a degradação das relações de trabalho e a exclusão social. Ocorre, então, que essa prática tem como característica, a exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, de cunho repetitivo e prolongado, tanto nas jornadas de trabalho, quanto no exercício de suas funções.

Portanto, de acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, assédio moral “são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados” (BRASIL, 1990, p.13). Seguindo o autor, são atos que expõem trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, enquanto no exercício de suas funções. É o que se denomina de violência moral, porquanto, são atos com o intento de humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com seu emprego.

Em relação ao assédio sexual, a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2010, p.33) diz que, “é uma das muitas violências que a mulher sofre no seu dia-a-dia”. Afirma que é um tema que vem ganhando mais e mais espaço na mídia e dentro das organizações. Ressalta que, o assédio moral e sexual deve ser debatido de maneira séria e comprometida, tanto pela classe trabalhadora, quanto pelo empresariado, como também, por toda a sociedade.

Marie-France Hirigoyen (2019, p. 09), nos traz, em seu livro ASSÉDIO MORAL a violência perversa no cotidiano, que “todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro”, ou seja, entre um casal, nas famílias, dentro da empresa, ou até

mesmo na vida política e social. Entretanto, em nossa sociedade, essa realidade, ainda não se mostra visível, mostra-se em cegueira, diante dessa forma de violência indireta.

Por assédio em local de trabalho, Hirigoyen (2019) nos diz que, “é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa”. Traz ainda que, somente no início desta década, o assédio moral foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não somente diminuindo a produtividade do trabalho, como também, beneficiando o absenteísmo, por causa dos desgastes psicológicos causados por ele.

Segundo a autora, o assédio moral é um fenômeno que foi estudado, principalmente, nos países anglo-saxões e nórdicos sendo caracterizado de *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe) que, sugere a ideia de algo inoportuno. Reinz Leymann (2019), pesquisador em psicologia do trabalho, atuante na Suécia, fez um levantamento com diferentes grupos de profissionais, há mais de dez anos, sobre esse processo, qualificando-o de “psicoterror”. Então, atualmente, em inúmeros países, os sindicatos, os médicos do trabalho e as organizações dos planos de saúde, começam a interessar-se por esse fenômeno. Na França, nos últimos anos, nas empresas e na mídia, a questão tem girado em torno do assédio sexual, a única considerada pela legislação francesa que, não passa, de um dos aspectos do assédio lato sensu.

Para Hirigoyen (2019, p.66), “o assédio moral é uma guerra psicológica no local de trabalho, agregando dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa”. O primeiro, é rapidamente desmascarado e não necessariamente aceito pelos empregados e, o segundo, se instala de forma mais insidiosa e, no entanto, causa devastações muito maiores. Então, o assédio nasce como algo inofensivo e vai se propagando de maneira astuta, ardilosa. As vítimas envolvidas, primeiramente, não querem mostrar-se ofendidas, levando na brincadeira, desavenças e maus tratos e, em seguida, com o aumento desses ataques, a vítima é seguidamente acuada, colocada em situação de inferioridade e submetida a manobras hostis e degradantes. “Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo” HIRIGOYEN (2019, p.66).

Portanto, considerando a autora, o assédio moral no trabalho é um fenômeno assustador, porquanto desumano, sem emoção e piedade, sendo que, acentua-se aquilo que se é, ou seja, uma situação de crise no trabalho, pode levar um indivíduo a dar o melhor de si para descobrir soluções. Em contra partida, uma situação de violência perversa como o AMT,

tende a anestesiá-la a vítima e levá-la a mostrar, senão, o que se tem de pior. “Trata-se de um fenômeno circular” HIRIGOYEN (2019, p.67).

Precursora nos estudos sobre assédio moral, Hirigoyen (2010), relacionou os métodos mais comuns que eram utilizados nas relações de trabalho, como também, no dia a dia das empresas, a fim de empregar violência psicológica com a intenção de desestabilizar ou prejudicar o trabalhador. Desta forma, é fundamental, no caso, definir tais categorias, posto que, o fenômeno do assédio, por sua “invisibilidade” manifesta-se de maneira bastante subjetiva e pessoal que, dificulta sua denúncia e punição. Por ser um evento sutil, desencadeia-se em processo e utiliza-se de diferentes táticas, na tentativa de calar, desmotivar, demitir ou mudar o outro. Tais ações, caminham juntas às práticas cotidianas e são difíceis de serem identificadas, mesmo que, tenham um alto poder de degradar as relações laborais.

De acordo com Hirigoyen (2010), são quatro, os métodos mais comuns de assédio, dentro das empresas. São eles:

- **Deterioração das condições de trabalho**, que é quando se retira a autonomia do trabalhador, não oferecendo-lhe informações, levando-o, assim, ao erro e, dirigindo-lhe críticas exageradas ou sem fundamentos concretos. O assediador faz com que a vítima se mostre incompetente, o que justifica demissões ou outros comportamentos também de assédio.
- **O isolamento**, é quando se recusa a comunicação com o trabalhador, o contato com ele, interrompe-se constantemente sua fala, separa-o dos demais funcionários, proibindo seu contato por parte da equipe. Essa negação do contato, cortando as alianças, paralisa a vítima, posto que não entende contra o que lutar e a não saber do que e como se defender.
- **O atentado contra a dignidade**, trata-se de qualquer modo de comportamento que apague a dignidade do trabalhador e seja causador de preconceito, desdém, críticas à vida pessoal, gestos, fofocas e insinuações. Esse uso de dissimulação, de ironias e piadas provoca na vítima, uma percepção confusa de si mesma e, conduz à desqualificação para afirmar a ele e aos outros, sua incompetência. Devido à sutileza das insinuações, não permite o revide.
- **A violência**, seja verbal, física ou sexual, acontece como ameaças de violência física, mesmo que de maneira leve, por meio de gritos ou palavrões, o não respeito à privacidade, aos problemas de saúde, provocar assédio ou agressão sexual. Essa é a

forma de violência melhor percebida no ambiente de trabalho, o que deixa clara a afirmação de poder do assediador.

O AMT ocorre em direções distintas. A forma descendente, a mais frequente, é quando o superior assedia o empregado. A forma mais rara, é a ascendente, que é quando o assédio parte do empregado em relação ao seu superior, Hirigoen (2010). Portanto, o assédio moral, seja manifestado por um, ou, por diversos métodos, ele é um grave problema organizacional, não só porque o indivíduo pratica, mas, a própria empresa se torna responsável. Sendo assim, as organizações, podem ou não, através de suas práticas e culturas, ofertar o palco para a manifestação do assédio. Pela falta de resistência e de perspectiva de punição, a cultura de uma organização, consolida o contexto para tais práticas, reforçando-as por meio da impunidade. O assédio moral se sedimenta não somente nas práticas e comportamentos dos gestores, mas também, e principalmente, nas políticas da própria organização (OLIVEIRA, 2018).

2.11 A PERVERSÃO NARCÍSICA

Cabe aqui, esclarecer sobre o que é a perversão narcisista. A palavra perversão, vem do latim *per vertere*: virar ao contrário, revirar, aparecendo na língua francesa, em 1444, sendo definida como transformação do bem em mal. No século XIX, os médicos alienistas, interessaram-se pela perversão no plano médico legal, definindo a perversão “como um desvio dos instintos: do instinto social, moral, nutricional...” (HIRIGOYEN, 2010). Em 1809, Pinel associou sob a denominação de “mania sem delírio”, toda patologia ligada à pluralidade dos instintos, tais como, as perversões, os comportamentos sociais, como também a piromania e a cleptomania.

O termo *narcisismo*, surgiu pela primeira vez em Freud, em 1910, a propósito da homossexualidade (HIRIGOYEN, 2010). A autora diz que, do ponto de vista da Psicanálise, perversão é um desvio em relação ao ato sexual normal, sendo definido como coito, tendo em vista, chegar ao orgasmo através da penetração vaginal. Ao mesmo tempo, a perversidade caracterizaria o caráter e o comportamento de alguns sujeitos dando provas de uma crueldade ou malignidade própria. Freud em 1905, diz que,

“As perversões estão contidas na predisposição sexual não diferenciada da criança (...). Quando alguém se torna grosseira e manifestante, perverso, pode-se dizer, mais justamente, que ele permaneceu assim; isso significa uma interrupção na evolução” (VALAS, 1994, 1997).

Portanto, segundo a autora, perversos narcisistas são apontados como psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio, lançando em um outro, a dor que não sentem e, também, as contradições internas, que eles mesmos se recusam a perceber. “Eles não fazem de propósito o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir” (HIRIGOYEN, 2010, p. 141). Então, como eles mesmos foram feridos em sua infância, tentam assim, manter-se vivos, transferindo a dor, permitindo-lhes valorizar-se às custas do outro.

O Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V), no capítulo dos transtornos da personalidade, elucida que, um transtorno da personalidade é um padrão persistente de experiência interna e comportamento que se desvia acentuadamente das expectativas da cultura do indivíduo, começa na adolescência ou no início da fase adulta. Entre os transtornos da personalidade, está o transtorno da personalidade narcisista que é um padrão difuso de grandiosidade, necessidade de admiração e falta de empatia. Ressalta-se que, não fora encontrado no DSM-V, a perversão narcísica entre os distúrbios da personalidade.

O DSM-V complementa que, o transtorno de personalidade narcisista, está presente em vários contextos e conforme indicado, por cinco (ou mais) dos seguintes: 1) Tem uma sensação grandiosa da própria importância; 2) É preocupado com fantasias de sucesso ilimitado, poder, brilho, beleza ou amor ideal; 3) Acredita ser “especial” e único e que pode ser somente compreendido por, ou associado a outras pessoas (ou instituições) especiais ou com condição elevada; 4) Demanda admiração excessiva; 5) Apresenta um sentimento de possuir direitos; 6) É explorador em relações interpessoais; 7) Carece de empatia; 8) É frequentemente invejoso em relação aos outros ou acredita que os outros o invejam; 9) Demonstra comportamentos ou atitudes arrogantes e insolentes.

2.1.2 QUEM SÃO OS ALVOS PREFERENCIAIS

Segundo a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2010), os alvos preferenciais do AMT, são:

- Mulheres;
- Homens;
- Raça/Etnia;
- Orientação sexual;
- Doentes e acidentados.

“A maioria das vítimas é mulher e é negra” (BRASIL, 2010). A Cartilha ainda traz que, “analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2010). Portanto, para esta pesquisa, é de valor relevante apresentar um estudo, não só sobre quem é o assediador, mas, do elencado desse palco em que o assédio se encena, que é o ambiente de trabalho.

2.2 IDENTIFICANDO ASSEDIADOR E ASSEDIADO

A presente reflexão apresenta-se desconectada de preceitos jurídicos e concepções sociais atuais designadas ao tema. Trata-se de uma reflexão construída a partir da neutralidade da lupa psicanalítica.

O assédio moral é normalmente encenado por um **assediador** e um **assediado**, ambos atores compartilhando o mesmo elemento em cena: o sofrimento pulsional e um objeto representacional (HIRIGOYEN, 2010). Assumindo a premissa de que o comportamento humano é construído a partir dos “desejos” subtraindo suas “defesas”, o **assediador** dedica-se a uma busca incessante para suprir suas necessidades recalcadas, transformando suas ações num absoluto retorno a si mesmo (narcisismo). O assediador apresenta-se como um ser obsessivo e compulsivo, ainda que altere, de tempos em tempos, a personificação do seu objeto representacional.

Estas ações são estruturadas num contexto de perversidade e sublimação (fetiche), onde a destruição psíquica do outro culminaria em prazer e, com isso, satisfação transitória para seu sofrimento pulsional. Por trás das ações perversas do assediador há inúmeras estratégias de defesa psíquica, dentre elas a projeção. O assediador identifica algo atribuído a ele naquele objeto representacional (o assediado) e, com isso, inicia ataques, julgamentos, críticas morais e ações paranoicas culminando na fragilização e na completa eliminação psíquica do assediado. Mas por que alguém agiria assim? A resposta é sempre individual e demanda uma decomposição do objeto representacional do assediador para o reconhecimento dos elementos inconscientes geradores de seu sofrimento. No palco do assédio moral o determinismo psíquico é sempre bilateral (HIRIGOYEN, 2010).

Por isso, o **assediado** também se sustenta frente à dor e ao sofrimento. Num primeiro momento, ele vivenciará um desconforto psíquico frente à primeira intervenção do agressor, não caracterizada ainda como assédio por não haver frequência na ação. Após novas intervenções, o assediado introjetará as ações do assediador e imergirá num sofrimento psíquico sem compreender a real razão àquele sentimento. Todavia, é difícil apontar um perfil

que torne a pessoa mais propensa a se tornar vítima. Pode-se afirmar que o assediado pode ser qualquer pessoa e que não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar uma vítima de assédio moral (EGE, 2000).

Todavia, a vítima tem sido descrita, pelos estudiosos do assunto, como aquela pessoa que foi escolhida pelo assediador por ter valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar (GUEDES, 2003). Como o assediador é ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstrar possuir em abundância.

O assediado normalmente dotado de responsabilidades acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam. Por reunir essas qualidades, suscita inveja, torna-se incômodo para o assediador, representa uma ameaça a seu cargo ou sua posição perante ao grupo. Sua força vital a transforma em presa (HIRIGOYEN, 2006).

Atitudes como agressões físicas, verbais, repasse de instruções confusas ou imprecisas ao empregado, atribuições de erros imaginários, sobrecarga de tarefas, isolamento, brincadeiras de mau gosto, insultos, ameaças, ignorar a presença do trabalhador, não lhe cumprimentando ou não lhe dirigindo a palavra, revistas vexatórias e restrição do uso de sanitários configuram-se, segundo o Ministério do Trabalho (2010), como práticas de assédio moral. Muitas vezes, o assédio moral só pode ser resolvido com a intervenção da Justiça. Porém, um julgamento só se estabelece a partir de provas concretas. Por isso, para se defender eficazmente, é preciso que se conheça bem os direitos. A orientação de um advogado sempre é importante.

Listaremos a seguir, de acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho (2010), como a vítima deve proceder no processo de assédio moral no trabalho:

1. Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa etc.
2. Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
3. Organizar-se. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
4. Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

5. Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
6. Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como médicos ou advogados da entidade sindical, assim como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
7. Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
8. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

2.3 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Iniciaremos a elucidação, citando Oliveira (2018) apud Barreto (2000), “A principal ação frente ao assédio se dá pela denúncia e solidariedade de classe”. O combate ao assédio se fomenta na mudança da cultura e organização do trabalho, beneficiando o processo de cooperação e respeito ao outro. O conflito se mostra como possibilidade de intervenção primária, com espaço para informação e sensibilização, contribuindo para os espaços de confiança (DEJOURS, 1998).

Este espaço de confiança é possível, mediante a possibilidade de denúncia do assédio, quando se mostram efetivos os repasses de informações, como também, propostas de intervenção e revisão de práticas para que não ocorram outras recorrências e, também, que o trabalhador possa encontrar na fala e experiência de semelhantes, parceria e apoio. “A informação e sensibilização funcionam como a primeira instância para políticas de prevenção ao assédio” (OLIVEIRA, 2018) apud (HIRIGOYEN, 2010). É indispensável, também, formar especialistas internos dentro das organizações, capazes de prevenir, detectar e administrar situações de conflito e assédio, além do que, criar uma agenda social sobre o assunto.

Clot (2005), ressalta o papel do psicólogo dentro das organizações, para o assédio, cauteloso em não oferecer uma “escuta” que faça o papel de ajuda para o suporte do que é insuportável. A intervenção por aferir a fala, se dá, na medida em que os coletivos se fortaleçam para a transformação da organização do trabalho, na procura por relações que possibilitem se reconhecerem no que fazem. Além dos impactos sociais e psicológicos advindos do assédio,

também é, de fundamental importância, mostrar sua caracterização como comportamento criminoso, capaz de punição na esfera jurídica.

Como já referido neste trabalho, o assédio moral abrange não só a esfera da Psicologia, como também do Direito. Não cabe aqui, aprofundar sobre esse fenômeno no campo do Direito, porém, é interessante revisar e relacionar os danos psicológicos no trabalho, nessas duas esferas. Flanagan (1986), publicou um artigo intitulado *Legal Issues Psychology and Law Enforcement*, que, em português lê-se, Questões Jurídica Psicologia e Aplicação da Lei, refletindo sobre as principais questões e decisões judiciais que impactam na Psicologia Forense e, desde esta publicação, ampliaram-se o diálogo entre a Psicologia e o Direito e, conseqüentemente, a intersecção entre as áreas do conhecimento ganharam maior abrangência (Cunha, 2009; Moura et al., 2015), permitindo então, a formação de uma área do conhecimento na Psicologia, chamada de Psicologia Jurídica.

Entre os temas que perpassam esta área, a avaliação e a constatação de agravos à saúde mental, tem proporcionado um grande suporte junto ao judiciário, mediante os casos que carecem de uma avaliação de especialista, valendo-se, então, de perícias para alcançar tal fim. É dentro deste contexto, de avaliação pericial ao agravo à saúde que se encontra o dano de natureza psicológica, discutido na Justiça do Trabalho, por motivos de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Não podemos descurar dos conceitos de Sigmund Freud, segundo Rodrigues (2023), que trazem aportes propondo um olhar aos fenômenos organizacionais através da escuta, da transferência e do entendimento dos sujeitos complexos que fazem parte desta relação. Os estudos da Psicologia Organizacional e do Trabalho com base na Psicanálise compreendem de forma aprofundada a singularidade dos processos psíquicos individuais e a coletividade que perpassam toda a rede de significados entre sujeito e organização (MENDES AMB, 2002).

Considerando que, para o sujeito, o ato de trabalhar é uma ação que mobiliza por completo toda a sua personalidade, percebe-se então, que este ato é para além da atividade física, restrito a um tempo determinado. Entende-se que, a dinâmica organizacional é um terreno complexo e específico de cada organização concreta, sendo que é comum, a toda dinâmica dos indivíduos que a compõem, a presença do inconsciente, das fantasias, emoções, vivências e impressões subjetivas de cada componente. Então, assim, a realidade psíquica do sujeito é constituída por essa relação simbólica indivíduo-trabalho-organização, podendo causar-lhe significações variadas, perpassadas pelo prazer e sofrimento (DEJOURS C, 2004).

O Conselho Federal de Psicologia (CFP), em 2017, realizou uma mobilização contra o assédio moral no ambiente de trabalho, através da palestra educativa, **CFP mobilizado contra assédio moral no ambiente de trabalho**, que aconteceu em Brasília, sobre identificação e combate a práticas abusivas. Nesta mobilização, o presidente do CFP, Rogério Giannini (2017), enfatiza que “A psicologia precisa estar atenta a todas as formas de relação que possam causar sofrimento psíquico”. Destaca ainda, o papel das instituições, em criar condições, na prevenção e combate às práticas assediadoras. “O caminho é apostar no diálogo permanente com as (os) trabalhadoras (es), respeitando a livre organização sindical no local de trabalho, sem restrições” (GIANNINI, 2017).

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDO MORAL NO TRABALHO: PARA A VÍTIMA, PARA A ORGANIZAÇÃO, PARA A SOCIEDADE

Segundo a Cartilha do Ministério do Trabalho e do Emprego, os atos praticados no assédio moral, visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, colocando em risco a sua saúde, a si mesma e seu emprego. Diz ainda, que essa violência moral causa desordens emocionais, atinge a dignidade e a identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere de maneira negativa na saúde, na qualidade de vida, podendo até levar à morte (BRASIL, 2010).

Alguns pesquisadores, como (Hirigoyen, 2002; Leymann, 1996; Piñuel, 2001), concordam que o suicídio em relação ao assédio moral, é um crime quase perfeito, visto que, não deixa marcas de sangue nos equipamentos ou no ambiente de trabalho e, quem testemunha a violência, não fala, por diferentes medos. A década de 90, encerrou-se, com os velhos problemas de saúde e acidentes de trabalho, mas, com um novo desafio para ser enfrentado: as histórias de adoecimento por transtorno mental e tentativas suicídio. Então, foi neste contexto, que, nasceu a primeira pesquisa sobre humilhação no trabalho, envolvendo 2072 pessoas, sendo 1311 homens e, 761 mulheres, de 97 empresas da categoria dos trabalhadores Químicos e Plásticos de São Paulo.

Constatou-se, como resultado da pesquisa, que 42% (494 mulheres e 376 homens), fizeram referências de vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias e repetitivas, que os levava ao adoecimento por estresse, depressão, síndrome do pânico e alto percentual de tentativas de suicídio, especialmente entre os homens. Essa é uma modalidade de tortura que, impera nos dias atuais (BARRETO, 2005).

O assédio moral, posto que é considerado uma violência psicológica, é impactante na saúde, na vida dos trabalhadores, como também, gera prejuízos para as empresas. Segundo Soares (2006), as consequências do assédio moral para o assediado, podem ser físicas, tais como: palpitações, hipertensão arterial, falta de ar; ou, distúrbios somáticos como: gastrites, úlceras, falta de apetite, problemas de tireoide, vertigens, vômitos, náuseas, diarreia, fraqueza, fadiga crônica, tremores, repercussões na saúde musculoesquelética, transtorno do sono, desmaios e outras dores. Piñuel y Zabala (2003), alertam que esses problemas de saúde são consequências de situações de estresse crônico, angústia e ansiedade. Entende-se que o organismo vai se deteriorando e surgindo doenças que levam o assediado ao afastamento do trabalho e até à hospitalização.

Soares (2006), relata que, além dos danos à saúde, outros sintomas também atingem às vítimas, como os problemas afetivos (melancolia, hostilidade, sociofobia, irritabilidade, hipersensibilidade, depressão, isolamento, ataques de pânico, entre outros); cognitivos (dificuldade de concentração, perda de memória, entre outros); e sociais (danos relacionados ao seu grupo social). Cabe aqui salientar que, as consequências do assédio moral, ultrapassam os limites do espaço individual e organizacional, posto que, refletem, também, na sociedade, sendo que, desintegram vínculos sociais, reforçam o individualismo, compactuando com a violência cotidiana, desgastando a cooperação e a solidariedade.

Na esfera individual, o assédio promove ao trabalhador, adoecimento físico e psíquico e, para a organização, os reflexos do assédio moral são mais abrangentes, visto que, aumentam o índice de afastamentos e faltas, quedas na produtividade, desmotivação da equipe, maiores índices de rotatividade e encargos judiciais, comprometendo assim, a imagem e competitividade da organização. Portanto, no campo social, toda a sociedade sofre com os custos que o adoecimento promove, na forma de incapacitações, aposentadorias precoces, além da desestruturação social e familiar. “Todos perdem quando ocorre o assédio” (FREITAS, 2008, apud OLIVEIRA, 2018).

Temos em Barreto (2005), que a Organização Mundial do trabalho (OIT), chama a atenção para o aumento do absenteísmo e “turnover”, como consequência da prática da violência, que põe em risco o bem estar e a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras e, também, chama a atenção para o Estado que perde com os afastamentos e benefícios a serem pagos. Não obstante, essa forma de administrar e organizar o trabalho, quem mais sai perdendo são os trabalhadores, na medida em que sofrem, adoecem e são forçados a pedir demissão. A autora segue dizendo, que, para a OIT, “quando a dor é o resultado da

violência e da agressão pessoal, não se podem descurar as repercussões no bem-estar e na saúde mental”. A dor do assediado não tem uma dimensão somente física, como também é moral, ética e afetiva, o que leva, à não indiferença à dor do outro, mas, à indignação e ação. O que fazer?

Segundo a Cartilha do Ministério do Trabalho Emprego (2010), a vítima do assédio não deve se deixar intimidar. “Rompa o silêncio e busque apoio de colegas, familiares e dos órgãos públicos responsáveis pela proteção dos trabalhadores” (BRASIL, 2010). Traz ainda que a vítima deve resistir, anotar detalhadamente as humilhações sofridas, dar visibilidade, procurando colegas que testemunharam ou que, também, sofreram humilhações do (a) agressor(a), evitar conversar com o (a) agressor (a) sem testemunhas, procurar seu sindicato para relatar o ocorrido e procurar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Além disso, a Cartilha traz uma lista de órgãos que devem ser procurados. São os seguintes:

- Ministério do Trabalho e Emprego;
- Superintendências do Trabalho e Emprego;
- Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher;
- Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher;
- Comissão de Direitos Humanos;
- Conselho Regional de Medicina;
- Ministério Público;
- Justiça do trabalho.

3. METODOLOGIA

Este trabalho, traz a metodologia da pesquisa de revisão de literatura e abordagem qualitativa que, “consiste em uma análise de estudos contendo objetivos, métodos e metodologia clara que possa torná-lo reproduzível” (GREENHALGH, 1997, p. 672). Então, para fundamentar teoricamente o tema proposto, esta forma de pesquisa, utilizar-se-á, dos resultados dos estudos de outros pesquisadores, realizados na revisão bibliográfica.

Na primeira etapa, fora realizada uma pesquisa bibliográfica, uma busca avançada, nas seguintes bases de dados: Scielo, BDTD e CAPES, na investigação por artigos, teses e dissertações com melhores conteúdos, para enriquecimento e constituição da fundamentação

teórica. Foram utilizadas as palavras-chave: assédio moral – trabalho – psicologia. Anteriormente à pesquisa, foram elaborados os critérios de exclusão e inclusão.

Para os critérios de exclusão: livros, trabalhos de graduação e textos que não faziam menção ao AMT pelo viés da Psicanálise, como também, nas áreas da educação e da saúde que não sejam voltados para a Psicologia. Para os critérios de inclusão: textos de estudos sobre o AMT, nas organizações públicas e privadas, no contexto brasileiro, publicados entre 2013 e 2023.

Na base de dados do Scielo, foram encontrados trezentos e oito (308) títulos publicados, onde se fez a leitura dos resumos e selecionados oito (08) documentos para leitura completa. Na base de dados da BDTD, foram encontrados cento e vinte e nove (129) documentos, e após leitura dos resumos foram selecionados onze (11), para leitura completa. Na base de dados do Capes, foram encontrados oitenta e cinco (85) títulos, onde se fez a leitura dos resumos e selecionado sete (07) documentos para leitura completa. A próxima etapa, será a realização da leitura na íntegra dos documentos selecionados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como forma de visualizar a primeira etapa da Revisão Bibliográfica, foram organizados os resultados no quadro abaixo:

Quadro1: Banco de dados, estratégia de busca, total de títulos encontrados e número de títulos selecionados – Catalão-GO, 2023.

Banco de dados	Estratégia de busca	Número de títulos encontrados	Nº de títulos selecionados
Scielo	Busca avançada	308	08
BDTD	Busca avançada	129	11
CAPES	Busca avançada	85	07
Total de Títulos encontrados: 522			
Total de Títulos selecionados: 26			

Fonte: Scielo, BDTD, Capes, 2023.

Este estudo, encontrou em seu número de artigos e teses, uma preocupação e unanimidade em caracterizar, descrever e definir o AMT, encontrando em seus escopos,

pesquisas referentes ao livro da francesa Marie-Clare Hirigoyen, intitulado, Assédio Moral no Trabalho (2010). Ao que veio validar e enriquecer o presente trabalho.

Na esfera das consequências do AMT, ficou identificado que, elas não atingem somente a vítima, que seu prejuízo é maior, posto que, além de atingir a vítima em todos os domínios de sua vida, atinge também, as organizações, o governo e a sociedade no geral. E, porque não pensar em olhar o AMT por uma perspectiva coletiva e considera-lo como uma questão de ordem social e não o reduzir somente ao campo individual?

Como já exposto, o assédio moral é uma violência perversa, que se instala de maneira silenciosa, tornando-se difícil percebê-la, para então defender-se dela. Poder-se-á dizer que, através do estudo, no assédio moral no trabalho, há uma agressão psíquica, posto que, evidencia que o assediado é atingido em sua dignidade através do comportamento do assediador. Percebeu-se que as vítimas do assédio demoram a entender a agressão e a invasão aos seus limites e a não se fazerem respeitar, continuando absorvendo os ataques recebidos.

Entende-se, então, que as vítimas deveriam perceber e definir o que é aceitável para elas e, a partir de então, definir-se em sua vida laboral. Uma das maneiras, seria a busca de um psicoterapeuta ou psiquiatra, a fim de que não recaiam no sistema perturbado por manipulações e, que, os remeta de volta a si mesmos. Segundo Hirigoyen (2010, p. 204), “os psicoterapeutas devem dar provas de flexibilidade e inventar uma nova forma de trabalhar, mais benévola e estimulante”.

Um outro método, consiste em técnicas de autoafirmação partindo do princípio de que as vítimas são pessoas passivas e com falta de autoafirmação e autoconfiança. Para Hirigoyen (2010), este princípio parece ser excessivamente esquemático e redutor, fazendo pensar que as vítimas são “habitualmente” passivas e pouco afirmativas. “Não será uma simples técnica de afirmação de si que poderá desenrolar o jogo complexo que permitiu a aproximação de um perverso” (HIRIGOYEN, 2010, p. 212).

Entende-se, então, que em relação às diferentes psicoterapias, “o mais importante é a adesão do paciente ao terapeuta e ao seu método” (HIRIGOYEN, 2010, p. 216). Implica que, independentemente da abordagem do psicoterapeuta, que a vítima do assédio moral escolher para lhe ajudar, o importante é que a mesma tenha aceitação, não só ao método, como também, ao rigor e ao investimento que o psicoterapeuta empregar ao seu caso.

Neste ponto, cabe trazer aqui, de acordo com (Macedo & Falcão, 2005), que Freud propõe desde o início de sua experiência, que o paciente fosse escutado, demarcando um território importante para a palavra. Considera-se que, a contribuição dos pilares da

Psicanálise, contribuem para esta escuta do sofrimento no trabalho que exige, não somente o conhecimento sobre o mundo do trabalho, como também, o conhecimento de uma noção do sujeito advinda da Psicanálise. Reitera-se que, as contribuições da Psicanálise, na escuta do sofrimento no trabalho, são de fundamental importância, nesta escuta, posto que, consideram a singularidade do sujeito, sem desconsiderar a organização do trabalho.

Outro ponto importante da pesquisa, que deve ser relatado, é sobre o medo que acomete a vítima de assédio moral no trabalho e, que a faz silenciar. Seria somente o medo de perder o emprego? Para Hirigoyen (2010), “apenas o medo de ficar desempregado não é explicação suficiente para a submissão das vítimas de assédio”. A autora assevera que, o assediador utiliza-se de manobras aparentemente sem importância, que vão se intensificando e se tornando cada vez mais, violentas, se o assediado resistir a elas.

Então, os assediadores, visando sua própria onipotência, conscientemente ou não, “servem-se de procedimentos perversos que, atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de reagir” (HIRIGOYEN, 2010). O assediador, em primeiro momento, procura retirar do assediado, todo seu senso crítico, a ponto de não saber mais quem está errado e quem tem razão, até que se sinta sem saber como agir e sem lhe permitir entender o que acontece. “O empregado sente-se acuado” (HIRIGOYEN, 2010).

Acuado, então, o assediado vai aceitando cada vez mais a situação, sem nem sequer falar que esta, lhe é insuportável. Este processo, por conseguinte, passa a seguir as diferentes etapas a saber, como a desqualificação, o desacreditar, o isolamento, o vexar, a indução ao erro e, até mesmo, o assédio sexual, que não é senão, segundo a autora, “um passo a mais na perseguição moral”. Isto posto, vale citar, Hirigoyen (2010), sobre essas diferentes etapas, que “têm como denominador comum, uma recusa à comunicação”.

Seguindo o pensamento da autora, a complexidade e o controle se estabelecem, quando o assediador se utiliza de artifícios que dão a ilusão de comunicação específica, que não é realizada para criar ligações, mas sim, para afastar e impedir o intercâmbio. Isto porque, o assediador distorce a comunicação, para usar o outro, para que ele não compreenda nada do processo de assédio que está se desenvolvendo, para que seja verbalmente manipulado, e então, reduzi-lo à impotência.

Percebe-se, aqui, pelo que a autora traz, que o assédio moral no trabalho, é um lugar onde há pouca comunicação verbal, onde nada é nomeado, tudo fica subentendido e a vítima tenta compreender, mas não consegue. A vítima sente-se paralisada, sem poder se defender. Hirigoyen (2010) diz que, “na mecânica da comunicação perversa, é preciso antes de tudo, impedir o outro de pensar, de compreender ou reagir”. Retira-se da vítima o direito de ser

ouvido, e esta recusa ao diálogo, é uma forma do assediador dizer à vítima, que ela não lhe interessa ou mesmo, que ela não existe para ele. Entende-se assim, que mesmo estando oculta, não sendo verbalizada e sendo abafada, a violência perpassa através dos não-ditos, dos subentendidos, das reticências e, por isso, torna-se um portador de angústia.

No percurso deste trabalho, vimos de maneira clara, que as consequências do assédio moral, não se aplicam somente à vítima, mas também ao empregador que pode ser penalizado por não tomar medidas cabíveis se souber que existe um problema no local de trabalho pelo qual é responsável. Isto implica que, a pesquisa foi direcionada a uma compreensão maior da complexidade do AMT.

É válido ressaltar que, é extremamente necessário que as empresas se preocupem com a formação e busca por treinamentos aos líderes de equipe, como forma de desenvolver capacidades de inspirar pessoas, agindo de maneira coerente na busca por resultados. O psicólogo do trabalho também precisa estar presente e ativo para que possa perceber todos os movimentos e possíveis transgressões que afetam a moral, sendo necessárias intervenções preventivas, a fim de buscar a melhoria do clima psicológico no ambiente de trabalho.

Reconhece-se a importância de se aprofundar neste tema, para que o trabalhador consiga reconhecer-se em alguma situação de sofrimento referente ao assédio moral, além do mais, reitera-se que, as ações do assediador, têm como características, se exteriorizarem de maneira repetitiva e com longa duração, interferindo diretamente na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade, suas relações afetivas e sociais, causando danos psicofísicos que podem levá-los à incapacidade laboral, ao desemprego, ou, até mesmo, à morte. Portanto, mostrou-se, nesta pesquisa, o assédio moral no trabalho, como uma violência invisível, porém real, nas relações de trabalho onde ele se instala.

Sobre nosso objetivo específico, no *tópico 2.1 Assédio Moral no Trabalho: Entendendo o que é* que, conceitua o assédio moral, em todo o material estudado e apresentado, constatou-se elementos comuns, em que, o AMT é uma violência perversa, uma conduta abusiva, que acontece de forma insidiosa, que silencia a vítima através de atos que humilham, desqualificam e desestabilizam-na, não só, em sua relação laboral, como também, em suas relações como um todo. Verificou-se que, o AMT acontece, de maneira processual, através dos seguintes métodos: a) deterioração das condições de trabalho; b) isolamento; c) atentado contra a dignidade; d) violência (verbal, física ou sexual).

Quanto aos elementos que caracterizam assediado e assediador, do segundo objetivo específico, apresentou o assediador como um sujeito obsessivo e compulsivo que se estrutura em um contexto de perversidade e sublimação, ou seja, transformando o sofrimento do outro em prazer, em uma satisfação transitória para seu sofrimento pulsional. As pesquisas apontaram o assediado como um sujeito que normalmente é dotado de responsabilidades acima da média, possui uma elevada autoestima, possui prazer em viver e acredita nas pessoas que a cercam. Estas qualidades causam no assediador, inveja, incômodo e uma ameaça ao seu cargo ou à sua posição perante o grupo.

Importante salientar, de acordo com Hirigoyen (2010), a necessidade de o assediador impor o próprio poder sobre a vítima, considerando pela lógica do abuso de poder, em que o mais forte domina o outro. Essa tomada de poder se dá, pela palavra, dando a impressão de saber mais, “de ser dono de uma verdade” (HIRIGOYEN, 2010, p. 128). Instaura-se, então, um processo de dominação em que a vítima se submete, é subjugada, controlada, deformada, visando obter uma obediência passiva, alicerçada no medo, onde o outro tem que agir e pensar como o perverso deseja e segundo suas normas.

Foi pontuado, no tópico do objetivo específico sobre as contribuições da psicologia ao AMT, sobre a importância do psicólogo dentro das organizações, oferecendo uma “escuta”, para o que é insuportável para quem sofre com o assédio, oferecendo uma intervenção em que os coletivos se fortaleçam, para transformar as organizações de trabalho, onde existam relações onde todos se reconheçam no que fazem. Trouxe também, a importância da Psicologia Jurídica, ampliando um diálogo entre a Psicologia e o Direito, mostrando que a avaliação e a constatação dos agravos à saúde mental, têm sido de grande suporte junto ao judiciário, mediante os casos que carecem de uma avaliação de especialista. Fato este, que leva à importância de mostrar o assédio moral como um comportamento criminoso, capaz de punição na esfera jurídica.

No último tópico dos objetivos específicos, sobre as consequências do AMT, a pesquisa trouxe que, além do aporte para se compreender a dor e o sofrimento no trabalho, ainda relacionou que as consequências são de caráter individual, organizacional e social. Na esfera individual, o AMT causa adoecimento físico e psíquico, podendo levar ao suicídio. Causam: a) problemas afetivos como melancolia, hostilidade, sociofobia, irritabilidade, hipersensibilidade, depressão, isolamento, ataques de pânico, entre outros; b) cognitivos como dificuldade de concentração, perda de memória, entre outros); sociais como danos relacionados ao seu grupo social. Importa aqui, destacar, em relação às consequências do AMT, segundo (AQUINO, 1999, apud OLIVEIRA, 2022), que quando o trabalhador rompe

com a organização do trabalho e fica desempregado, em consequência dos danos psicofísicos, levando-o à insegurança e perda da autoconfiança, acarreta em dificuldade à sua colocação no mercado de trabalho.

Ressalta-se a importância de apresentar aqui, a análise de Vieira (2009), sobre a trajetória ocupacional de um vigilante bancário, a fim de identificar os fatores que determinaram o seu adoecimento. Este trabalhador fora afastado de sua função por ter sido acometido do Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), logo após um assalto à agência bancária onde trabalhava. O autor destaca a postura da empresa que, após o ocorrido, introduziu normas rigorosas para serem cumpridas, sem sequer ouvir o funcionário, sem interesse de procurar saber, se ele conseguiria exercer sua atividade após o sucedido.

Destaca-se que, não foi dado ao funcionário, a oportunidade de expressar que estava sofrendo, não houve acolhimento ao seu sofrimento e nem colaboração por parte da empresa, em seu processo de adoecimento. Percebe-se, aqui, a grosso modo, um grande descaso e porque não dizer, uma falta de conhecimento da empresa, em lidar com o processo de adoecimento de seus funcionários.

Este relato, vem de encontro ao que procuramos destacar, neste trabalho, sobre a importância de o trabalhador reconhecer quando está sofrendo um assédio moral no trabalho, posto que, esse é um passo importante para que ele tenha alento para fazer a denúncia. Para que, em seguida, procure ajuda e faça acompanhamento psicológico, onde, neste espaço, ele poderá ressignificar o processo em que se encontra e perceber que, o que lhe acontecera, não fora por sua culpa. Destacamos aqui, que o bem-estar dos funcionários de uma empresa ou instituição, vem se tornando uma preocupação como um crescente, devido aos novos modelos de gestão, com suas metas impossíveis.

Neste contexto, sem almejar adentrar e aprofundar sobre os novos modelos de gestão, ponto este que, não faz parte dos objetivos deste trabalho, salientamos a importância da Psicologia nas organizações. Falamos aqui, na manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores, contribuindo com a sua produtividade e conseqüentemente, colaborando com o êxito da organização. Fica assim, explicitado, que o bem-estar do trabalhador, deve ser uma preocupação constante, para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, posto que, implica no cuidado com a saúde física, mental e emocional dos tutelados das organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, buscou ao longo de sua trajetória, trazer considerações relevantes sobre o fenômeno do assédio moral no trabalho, procurando não deixar dúvidas de que o assédio moral, expõe os trabalhadores de forma violenta, constrangedora e ofensiva. Para tanto, foi apresentado todo o escopo da investigação sobre a presença e a vivência do assédio moral no mundo do trabalho.

Considera-se que, este trabalho contribuiu para entender o AMT, não só pela dimensão do assediado, no que se refere às suas várias consequências, visto que, a pesquisa caminhou no sentido de analisar, também, uma compreensão maior de sua complexidade. Nos traz a clareza de que as informações adquiridas, indicam caminhos para novas revisões sobre o assédio moral no trabalho, vindo a ser úteis na conscientização da população em geral, em reconhecer a existência do AMT e suas características, como também, na construção de meios eficazes no combate a essa forma de violência no trabalho.

Salienta-se, a importância da devida atenção das empresas, de seus empregadores e gerentes, para condutas de assédio moral em seu quadro de funcionários, pois, tais condutas trazem uma imagem extremamente negativa para a empresa e seus servidores. Acrescenta-se ainda, que a psicologia na abordagem da Psicanálise pode atuar e contribuir para a extinção do assédio moral, sugerindo discussão do tema com as lideranças da organização, através da terapia narrativa e analítica ou a partir da criação de grupos operativos para se trabalhar valores como respeito, empatia e valorização do próximo.

É de grande valia, para este estudo, trazer aqui, as contribuições da Psicanálise, como fonte de estudo e de intervenção na dinâmica organizacional, posto que, a partir dela, pode-se compreender que o ato de trabalhar está atrelado a subjetividade de cada sujeito, podendo assim, entender a experiência afetiva do sofrimento, de maneira mais caracterizada. Sobretudo, mostrar que a Clínica do Trabalho embasada na Psicanálise, permite alcançar um espaço de discussão baseado na transferência, na escuta analítica e na construção do sofrimento, possibilitando ao sujeito, elaborar e reelaborar suas vivências.

Desta forma, é conclusivo que, a partir deste espaço de escuta, é possível ao sujeito identificar qual a sua participação no sofrimento de sua queixa ao AMT e qual a participação da dinâmica organizacional. Compreende-se, então que, com a utilização da teoria psicanalítica na dinâmica organizacional, propõe-se a uma intervenção eficaz junto aos sujeitos implicados nas relações laborais, que se encontram em situação de sofrimento. Destaca-se aqui, a importância

de se aprofundar, em novas pesquisas, sobre a Psicologia do Trabalho e Organizacional, acerca da utilização da teoria psicanalítica, possibilitando um entendimento mais aprofundado da relação entre o pessoal e o individual que abarca todo sujeito, no entendimento do AMT.

Outrossim, buscamos através desta pesquisa, mostrar um pouco da complexidade do tema, sem a pretensão de esgotar as questões do assunto, mas, procurando dar vistas que o assédio moral no trabalho, mesmo ainda sendo para muitos, invisível, para a vítima ele é bem concreto e impacta em todos os campos de sua vida. Assim, o tema outorga a uma necessidade de ser ampliado, apesar de existir um número extenso de estudos sobre o assunto.

Conclui-se que o assédio moral é uma forma de violência invisível no trabalho, que é preciso dar-lhe visibilidade, mostrando como ele se instala, as muitas consequências que este ato causa, assim como, em apresentar os elencos desse palco trabalhista como, o assediador sendo o agressor e o assediado sendo a vítima. Essa visibilidade será possível, através de pesquisas como esta, que venham a fazer uma conscientização à população, da existência deste fenômeno, no ambiente de trabalho.

Complementa-se, finalizando, que o caminho para a visibilidade e entendimento da complexidade do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, é o da informação, e que este, deveria fazer parte do nosso cotidiano, por isto, aqui posto e visto como tal. Outorga-se que este trabalho, como já exposto, mostrou em seus conceitos a complexidade do assédio moral no trabalho, dando abertura e, instigando a novas reflexões que venham contribuir tanto para o entendimento do AMT, quanto à sua prevenção e, porque não dizer, sem a intenção de trazer uma ideia de ideologia, à erradicação do mundo laboral. Sonho ou possibilidade?

REFERÊNCIAS

ALVES, B. / O. / O.-M. **Assédio moral | Biblioteca Virtual em Saúde MS**. Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/assediomoral/#:~:text=O%20que%20a%20v%C3%ADtima%20d%20e%20fazer%3A%20%E2%80%93%20resistir%3A>>. Acessado em 16/05/2023

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>. Acessado em 16/05/2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília : TEM, ASCOM, 2010. 44p. Acessado em 12/05/2023.

BUDDE, Cristiane. **ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO UTILIZADAS POR TRABALHADORES QUE VIVENCIARAM SITUAÇÕES TÍPICAS DE ASSÉDIO MORAL** – 2014, 158 p. Acessado em 12/05/2023.

CFP mobilizado contra o assédio moral no ambiente de trabalho, 2017, Brasília. <https://site.cfp.org.br/cfp-mobilizado-contra-o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/acessado> em: 12/05/2023.

COÊLHO, Ana Rachel Soares. **ASÉDIO MORAL OU DOM DE ILUDIR: apontamentos iniciais acerca da ideologia do assédio moral** – 2018, 108 p. Acessado em 12/05/2023.

CRUZ, Alexandre Correa da. **O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS HUMANOS** – 2021/ 2022, 98 p. Acessado em 12/05/2023.

CUGNIER, Joana Soares. **Gestão de pessoas, prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável** / Joana Soares Cugnier ; orientador, Prof. Dr. Narbal Silva - Florianópolis, SC, 2016. 439 p. Acessado em 12/05/2023.

Engelman, Fernanda. **Vivências de violência no mundo do trabalho a partir de relatos de trabalhadores** / Fernanda Engelman. – 2015, 107 f. Acessado em 12/05/2023.

FONSECA, Dielly Débora. **Assédio Moral e Assédio Sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder**. Dielly Débora Fonseca – 2017, 81 f. Acessado em 12/05/2023.

FRANCISCO, Diego Remor Moreira. **Dano psicológico na justiça trabalhista : reflexos na psicologia e no direito** / Diego Remor Moreira Francisco, 2022, p. 98. GHILARDI, Hilariane Teixeira; Acessado em 12/05/2023.

GHILARDI, Hilariane Teixeira, HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. *Revista Eletrônica de Iniciação Científica*. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044. Acessado em 12/05/2023.

Hirigoyen, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano** / Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kürhner. 17ª ed. 224 p. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2019 Acessado em 12/05/2023.

FURBINO, Isabella. publicado em 05 de maio 2021, Graduada em Psicologia (UFMG) e Especialista em Gestão de Negócios (IBMEC). Possui 7 anos de experiência na área de Recursos Humanos. Hoje é responsável pela área de Gente e Gestão na Sólides Tangerino, e

nos últimos 5 anos tem atuado ativamente na estruturação de operações de RH no mercado de Tecnologia. <https://tangerino.com.br/blog/psicologia-organizacional/>

OLIVEIRA, Gomes, Laura. Assédio Moral como fenômeno do mundo contemporâneo do trabalho: revisão da produção brasileira nos últimos cinco anos. [manuscrito] / Laura Gomes de Oliveira – 2018. CVIII f. Acessado em 12/05/2023.

PAULA, C. de F. N. Q. de ., Motta, A. C de G. D., & Nascimento, R. P... (2021). O Assédio Moral nas Organizações: As Consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, (142), 467-487. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918>. Acessado em 16/05/2023.

JÚNIOR, Landial Moreira, **VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção – 2018, 15p. Acessado em 12/05/2023.**

OLIVEIRA, Yasmine do Nascimento. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – 2022, 45p. Acessado em: 03/10/2023.**

SILVA Neto, Benedito Augusto da Silva Neto. Assédio Moral no Trabalho: Proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador / Benedito Augusto da Silva Neto Silva Neto. – 2018, 257 f. Acessado em 12/05/2023.

SILVA, A. K. L. DA . et al.. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e22, 2019. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918>. Acessado em 16/05/2023.

SOUZA, E. Â. DE .. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis**, v. 22, n. 3, p. 641–651, set. 2019. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n3p641>. Acessado em 16/05/2023.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte*, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. Acessado em 12/05/2023.