

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

MAPEAMENTO SOBRE O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL/INSTITUCIONAL NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA

Ana Paula Alves de Oliveira¹
Maria Ilidiana Diniz²

RESUMO

O artigo aponta alguns resultados do projeto de pesquisa intitulado Assédio moral organizacional/institucional: as violências no trabalho no tempo presente. Teve por objetivo analisar as produções científicas sobre assédio moral institucional/organizacional. Para a consecução dos objetivos deste estudo, foi realizada revisão exploratória da literatura nas seguintes plataformas: Periódicos Capes, IBICS, Scielo e material bibliográfico. Como descritor, utilizou-se o termo assédio moral organizacional e institucional. Elegeu-se como questão norteadora, o que a literatura tem publicado sobre a referida temática entre os anos de 2013 até junho de 2023. No processo de busca, levantou-se a quantidade de trinta e um trabalhos, sendo (Ibicit- 16, Capes 06, SciELO 02) e sete livros. Conclui-se que a temática do assédio institucional/organizacional ainda é pouco explorada no campo acadêmico, os estudos e pesquisas se concentram principalmente na área do Direito, são majoritariamente desenvolvidos por mulheres e centralizadas no eixo sul e sudeste do país.

Palavras-chave: Assédio Moral organizacional/institucional. Trabalho. Violência.

ABSTRACT

The article points out some results of the research project entitled Organizational/institutional moral harassment violence at work in the present time. It aimed to analyze the scientific productions on institutional/organizational bullying. To achieve the objectives of this study, an exploratory literature review was carried out on the following platforms: periodicals Capes, IBICS, Scielo and bibliographic material. As a descriptor, the term organizational and institutional bullying was used. It was elected as

¹ Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA); Aluna do 7º período do curso de Licenciatura Interdisciplinar em Educação no Campo; Bolsista de Iniciação Científica; ana.oliveira@alunos.ufersa.edu.br

² Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA); Professora doutora do curso de Licenciatura Interdisciplinar em Educação do Campo; maria.diniz@ufersa.edu.br

PROMOÇÃO



APOIO





a guiding question, what the literature has published on the aforementioned theme between the years 2013 to June 2023. 06, SciELO 02) and seven books. It is concluded that the issue of institutional/organizational harassment is still little explored in the academic field, studies and research are concentrated mainly in the area of law, are mostly developed by women and centered in the south and southeast of the country.

KEYWORDS: Institutional/organizational moral harassment. Work, Violence.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um dos grandes problemas que perpassam o mundo do trabalho no contexto contemporâneo, vários/as pesquisadores/as têm se debruçado na investigação desse fenômeno que se materializa nos mais distintos espaços e estruturas laborais. Se manifestando e desenvolvendo junto a dinâmica social, tecnológica, informatizacional e organizacional do processo produtivo. Nas palavras de Amorim o assédio moral é a “[...] manifestação da mesma e velha violência que a história revela muitas vezes instrumentalizada pelo poder econômico como prática gerencial para maximizar a exploração do trabalho, com métodos de ameaça, constrangimento, perseguição, humilhação, discriminação etc.” (2020, p. 11).

Caracterizar esse tipo de violência no trabalho requer aprofundar-se em aspectos sutis, nefastos, antissociais, de sujeição do trabalho nos mais diversos setores e distintas atividades, nos mais diferenciados segmentos da hierarquia laboral, cuja modulação supera a personificação e individualidade e alcança o coletivo. “[...] configuram-se, então, como uma densa ação institucionalizada que tanto ajuda a crescer os níveis de produtividade como isola e exclui aqueles que não se encaixam nos “valores da corporação” [...] (ANTUNES, 2018, p. 14).

É importante contextualizar que tais relações se inserem numa estrutura ampla das transformações na organização e gestão do trabalho, permeado por aspectos objetivos e subjetivos presentes no mundo produtivo atual que repercutem diretamente nas condições de trabalho dos sujeitos.

Este trabalho consiste em um estudo exploratório, caracterizado por Gil (2008) como uma pesquisa desenvolvida com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca de

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



determinado tema, especialmente quando pouco explorado, como o caso da discussão acerca do assédio moral institucional/organizacional no contexto do trabalho no Brasil.

A seleção do material para compor essa análise se deu a partir de critérios de inclusão e exclusão. Para ser incluso na análise, os trabalhos acadêmicos deveriam contemplar todos os critérios de inclusão. Por outro lado, na observação de pelo menos um critério de exclusão, o mesmo foi desconsiderado da análise. Como critérios de inclusão adotamos os seguintes aspectos: a) trabalhos publicados e disponíveis integralmente nas três bases de dados científicas selecionadas ou em versões impressas; b) trabalhos publicados a partir de 2013 e que já possuam aprovação pela comunidade científica; c) trabalhos que façam referência direta a assédio institucional ou organizacional. Como critérios de exclusão a) trabalhos que não estejam disponíveis integralmente nas bases de dados pesquisadas; b) artigos anteriores a 2013; c) trabalhos que não tratem diretamente das discussões de assédio moral institucional/organizacional; d) trabalhos que somente tratassem de assédio moral interpessoal; e) trabalhos em duplicidade.

A operacionalização dessa seleção deu-se primeiramente a partir da leitura dos títulos e dos resumos dos trabalhos encontrados. No caso de dúvida com relação à aderência a este estudo, uma leitura completa do artigo permitiu a inclusão/exclusão do mesmo.

Realizamos o estado da arte sobre as produções bibliográficas, que versam sobre o assédio moral organizacional/institucional a partir de categorias como: condutas abusivas, intencionalidade da ação, formas de organização do trabalho, natureza dos grupos atingidos, o intento institucional, bem como os tipos de violações de direitos fundamentais dos sujeitos vitimizados por esse tipo de violência presentes nos espaços laborais. Assim, conforme aponta Ferreira.

Definidas como de caráter bibliográfico, elas parecem trazer em comum o desafio de mapear e de discutir uma certa produção acadêmica em diferentes campos do conhecimento, tentando responder que aspectos e dimensões vêm sendo destacados e privilegiados em diferentes épocas e lugares, de que formas e em que condições têm sido produzidas certas dissertações de mestrado, teses de doutorado, publicações em periódicos e comunicações em anais de congressos e de seminários. (2002, p. 257)

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada
Internacional
Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Nesse sentido, tal metodologia subsidiou nossas abordagens norteando as discussões e fomentando um maior aprofundamentos em torno do fenômeno nas diferentes perspectivas e áreas de conhecimento.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS/CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL

É possível inferir que o assédio moral é um fenômeno arraigado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade. Entretanto, somente a partir da década de 1980 é que se ampliaram os debates em torno dessa problemática. Fundamentalmente a partir de pesquisas acadêmicas, debates e discussões vinculadas a pesquisadores/as da saúde do/a trabalhador/a.

Os primeiros estudos que tiveram como referência o termo “assédio moral”, foram desenvolvidos na Europa, particularmente na França, em 1984 nos escritos da psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta familiar e vitimóloga Marie-France Hirigoyen, autora do best-seller: O Assédio moral: a violência perversa no cotidiano que retratou casos reais de assédio moral acompanhados pela autora. Entretanto, quando o referido livro surgiu, dois livros já traziam elementos sobre os fenômenos de perseguição e sofrimento no trabalho: *Mobbing*. Perseguição no trabalho, do psicólogo alemão Heinz Leymann naturalizado sueco e sofrimento no trabalho: Banalização da injustiça social do psiquiatra francês Christophe Dejours.

Indiscutivelmente o trabalho de Marie-France Hirigoyen contribuiu para a visibilidade do fenômeno em todo o mundo. Entretanto, neste livro há uma análise do assédio moral a partir de uma perspectiva fundamentalmente individual, “como uma perversão do ego no âmbito estritamente psicopatológico, em que se dá um silencioso assassinato psíquico” (HELOANI, 2005, p.101).

Contraopondo-se a essa perspectiva psicopatológica, Roberto Heloani (2005) aponta para a uma concepção que considera cada indivíduo como produto de uma construção sócio histórica, sendo, portanto, sujeito e produtor de inter-relações que acontecem no

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



interior do seu meio ambiente e social, perpassadas por leis e regras. Nessa perspectiva o referido autor acrescenta que:

[...] a violência torna-se uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada um mero mecanismo individual. Em outras palavras, nesse processo, a violência passa a ser uma perversão da perversão, ou seja, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema. (HELOANI, 2005, p.103)

Já na sua segunda obra, intitulada *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, Hirigoyen relativiza essa perspectiva individualizada do assédio. Para a autora, o assédio moral pode ser compreendido como:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p.65).

No Brasil o ano 2000 marca o início dos debates em torno do assédio moral no trabalho, com a tradução da obra de Marie-France Hirigoyen e a dissertação de mestrado na área de psicologia social da USP da médica do trabalho Margarida Barreto, intitulada: *Uma jornada de humilhações*, posteriormente transformada no livro - *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, 2006.

Para Barreto (2006), o assédio moral é expresso por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do (s) assediado (s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. Entretanto, independentemente da definição, o importante é compreender que o assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

Observamos na atualidade um vertiginoso aumento de situações de violência no âmbito do trabalho, que se constitui em um importante problema de saúde pública, com impactos diretos na dignidade e na qualidade de vida dos (as) trabalhadores (as). No seu sentido material, o termo parece neutro, mas quem analisa os eventos violentos descobre

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



que eles se referem a conflitos de autoridade, a luta pelo poder e a vontade de domínio, de posse e de aniquilamento do (a) outro (a) ou dos seus bens. Suas manifestações são aprovadas ou desaprovadas, lícitas ou ilícitas segundo normas sociais mantidas por usos e costumes ou por aparatos legais da sociedade (MINAYO, 2006, p.13).

Quando se reporta ao âmbito do trabalho essa análise parece esclarecedora, uma vez que é nesse espaço em que estão presentes fenômenos como o autoritarismo das relações de trabalho ainda bastante recorrente no Brasil. Todavia, é salutar tecer a diferenciação entre autoridade e autoritarismo. Conforme Bobbio e et all (2000), autoridade pode ser definida como poder constante, exercido por alguma pessoa, a quem seus (as) subordinados (as) prestam uma obediência irrestrita, baseada na confiança da legitimidade do poder. Vale ressaltar que esse conceito se explicita na própria definição do contrato individual de trabalho, presente na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Quando há uma alusão ao (a) empregador (a) como aquele (a) que dirige a prestação pessoal de serviços do (a) trabalhador (a).

Autoritarismo, por sua vez, é, segundo os mesmos autores, uma manifestação degenerativa da autoridade, ou seja, quando a legitimidade do chefe é contestada e sua pretensão em mandar torna-se, aos olhos dos (as) subordinados (as), uma pretensão arbitrária de autoridade (OLIVEIRA e NUNES, 2008).

Para Giovanni Alves “o assédio moral é um modo de violência do capital que possui características próprias” (2015, p.01). Do mesmo modo, o referido autor direciona sua análise a partir da possibilidade de caracterizar o assédio moral no trabalho como um novo modo de despotismo laboral, cuja peculiaridade não se deve confundir com a violência explícita, pura e simples.

A violência do capital assume hoje um caráter de violência implícita, isto é, ela é sutil e silenciosa, envolvente e perversa. Eis o sentido profundo do assédio moral – na vida cotidiana ou no trabalho. Na verdade, no plano da aparência, a nova violência do capital assedia, mas não violenta. Um assédio moral não é meramente um dano (ou ofensa) moral, ou mesmo uma agressão peremptória contra a pessoa-humana-que-trabalha. Ameaçar, constranger, impor, reprimir homens e mulheres que trabalham, não se configuram propriamente como assédio moral. Tudo isso representa violências explícitas do capital, mas não são, a rigor, assédio moral propriamente dito. Por exemplo, escravos não sofrem assédio moral, mas apenas

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

trabalhadores assalariados, que são trabalhadores livres que serem explorados no mercado de trabalho e que hoje são sujeitos de direitos. A liberdade na ordem burguesa, a própria contradição em termos, é capaz de nos iludir sobre a nossa condição existencial. Apenas homens livres são capazes de serem assediados moralmente, pois eles acreditam que são livres e donos de si, quando não o são efetivamente. (ALVES, 2015, p.01)

Há, portanto, uma íntima relação entre o adoecimento no trabalho e o modo capitalista de produção, fundamentalmente por aquilo que Walter Benjamin citado por Lowy (2013) diagnosticou: “o capitalismo nos leva a casa do desespero”. No assédio moral, os sujeitos vitimizados/as são alvos frequentes de situações de isolamento, torturas constantes e permanentes no espaço de trabalho, sem que muitas vezes saibam o porquê e como surgiram, adoecem.

Assim, refletir sobre esse fenômeno pressupõe compreender as nuances sobre as quais o assédio moral se desenvolve no contexto do capital. Aqui procuraremos aprofundar sobre um dos aspectos dessas matizes, o assédio moral organizacional/institucional, cuja tessitura se desenvolve a partir de um conjunto sistemático de práticas reiteradas contra o coletivo de trabalhadores (as), advindas de métodos abusivos de gestão, visando alcançar determinados objetivos, a exemplo do aumento da produtividade até a diminuição dos custos do trabalho, etc.

Trata-se, portanto, de uma técnica organizacional que tem por finalidade impor metas, por vezes, inalcançáveis, que, caso não sejam cumpridas, expõem o (a) trabalhador (a) às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. Causando desrespeito à sua dignidade humana. Para fins de elucidação cabe, mesmo que de modo sucinto, apontar algumas distinções entre o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional/ institucional. “O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros, que objetivam destruir, prejudicar, anular ou excluir uma ou mais pessoas” (SOBOLL, 2008, p. 21). O assédio moral interpessoal, portanto, tem caráter repetitivo e prolongado marcado pela hostilidade e/ou isolamento das vítimas, direcionado a sujeitos específicos, comumente uma única pessoa ou a pequenos grupos, sempre os/as mesmos/as, objetivando isolar, perseguir, intimidar e humilhar o/a trabalhador/a.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



No caso do assédio moral organizacional/institucional, é a manifestação coletiva do assédio, ou seja, o mesmo sendo utilizado como ferramenta de estratégia de gestão controle dos/as empregados/as. Constituindo um “processo de hostilidade, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados, por exemplo, todas as gestantes, ou todos os trabalhadores que a empresa objetiva despedir” (SOBOLL, 2009, *apud* FILHO e SANTOS, 2020, p. 89).

Ademais, as distinções entre o assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional/institucional, também se produzem em relação a figura do/a agressor/a. No caso do assédio moral organizacional ele/a geralmente será o/a empregador/a, seus/as prepostos ou pessoas que tenham poder hierárquico e de organização da empresa, ao passo que o assédio interpessoal pode ser intentado por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho. Em segundo lugar, o assédio organizacional, diferentemente do assédio interpessoal, independe da intenção de degradar o ambiente laboral ou destruir o/a trabalhador/a.

Considerando as enormes transformações ocorridas no mundo do trabalho nestes últimos anos, principalmente a partir dos recentes “paradigmas tecnológicos que estruturou o sistema capitalista em escala global, transformando as relações sociais e, inclusive, as relações de trabalho” (FILHO e SANTOS, 2020, p. 102), fenômenos sociais como o assédio moral, se desenvolve e intensificam carecendo, para o seu desvelamento, reflexões históricas, teóricas e conceituais para definir com precisão a perspectiva a partir da qual se observa, descreve, caracteriza, interpreta e explica esse tipo de violência no local de trabalho.

É preciso ainda observar como as transformações do trabalho no contexto atual, advindas da influência das inovações tecnológicas, tem impactado no assédio moral organizacional/institucional, bem como “as características da nova modalidade assediadora que emerge do contexto de hiperconexão e informatização da organização do labor, o assédio moral virtual”. (FILHO, SANTOS, 2020, p.101)

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Além desses aspectos destacados, a pesquisa que ora apresentamos terá como ponto de partida a necessidade de dar visibilidade a esses tipos de violências silenciosas que acompanham milhares de trabalhadores/as cotidianamente nos mais distintos espaços de trabalho.

Neste sentido, os resultados da pesquisa poderão se constituir num instrumento teórico-metodológico que subsidiará a criação/implantação de políticas e ações de enfrentamento a essa prática hedionda, que se manifesta instrumentalizada, segundo Filho e Santos (2020, p.11) “[...] pelo poder econômico, como prática gerencial para maximizar a exploração do trabalho, com métodos de ameaça, constrangimento, perseguição, humilhação, discriminação etc., agora, no entanto, impulsionada pelo uso dos meios informáticos e do ambiente virtual”.

3 RESULTADOS

A partir da análise dos trabalhos selecionados, foi possível identificar que a discussão acerca do assédio moral organizacional/institucional apesar de ter se ampliado nos últimos anos, mais especificamente a partir do ano de 2010, ainda é secundarizada no âmbito dos estudos e pesquisas acadêmicas. Tendo se concentrado principalmente na área de Direito do trabalho e com predominância no eixo sul e sudeste.

Mediante os critérios anteriormente elencados, foram encontrados um total de 24 trabalho [artigos, dissertações e teses] relacionados ao tema nos sites da Capes, IBICS, e Scielo. As abordagens vão desde os efeito do assédio moral, a cultura organizacional que potencializam tais prática, as formas mais contundentes e expressivas do assédio moral organizacional, o seu lado nefasto, o medo e silenciamento das vítimas, etc.

Observou-se que o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional vem sistematicamente permeando as relações de trabalho, potencializando sofrimento psíquico advindos da pressão por desempenho, sobrecarga de trabalho, competitividade, centralização das decisões, rigor hierárquico e da falta de reconhecimento no trabalho, aspectos atravessados pelo medo que, não raro, estruturam a organização do trabalho no contexto contemporâneo.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Outro ponto importante evidenciado foi a menção dos artigos às questões relacionadas ao assédio moral organizacional como resultado das estratégias contemporâneas de gestão e organização do trabalho, que se metamorfoseia nas relações capital x trabalho a partir de elementos que se utilizam de métodos coercitivos e disciplinadores associado ao processo de precarização do trabalho.

Alguns trabalhos trazem reflexões em torno das consequências do assédio moral, seja ele interpessoal ou organizacional para a vida pessoal e profissional dos/as jovens trabalhadores/as, sendo as principais a desmotivação, o prejuízo no desempenho no trabalho, a perda do prazer de trabalhar, além de baixa autoestima e problemas psicológicos.

Outra questão importante destacada nos trabalhos se relaciona aos sujeitos vitimizados pelas práticas de assédio moral, apesar de ocorrer com ambos os sexos, há uma predominância entre as mulheres. Desta forma, repercutem seus efeitos no desenvolvimento do trabalho realizado e na vida das vítimas, os quais por motivos de medo e receio de perder o trabalho, quase sempre apresentam dificuldades de efetuar a denúncia.

Em relação ao material bibliográfico, contabilizamos sete obras entre coletâneas e livro de autoria individual. A coletânea “Assédio Institucional no Brasil: Avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado” organizada por José Celso Cardoso Jr. Frederico A. Barbosa da Silva Monique Florêncio de Aguiar Tatiana Lemos Sandim é composta por vinte artigos cuja centralidade na abordagem foi do governo Bolsonaro. O livro, como apontou José Celso Cardoso Júnior,

pode ser visto, ao mesmo tempo, como registro teórico e empírico acerca do assédio institucional, aqui entendido como técnica ou método deste governo para levar a cabo, cotidianamente, os seus intentos político-ideológicos, mas também como comprovação fática dos seus malfeitos e crimes contra a administração pública federal, servidores públicos e contra a população em geral. (2022, p. 13)

Outra importante obra oferecida ao público foi Intervenções em Assédio Moral e Organizacional organizado por Lis Andrea Pereira Soboll no ano de 2017. Embora este livro tenha como base de realidade o trabalho bancário. Todavia, segundo a organizadora:

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Embora este livro tenha como base de realidade o trabalho bancário, muitas de suas conclusões têm aplicação em outros contextos, considerando que “nenhuma profissão ou setor profissional está definitivamente imunizado contra a violência, uma vez que sua incidência, frequência e intensidade dependem em grande medida da organização do trabalho”. A violência psicológica no trabalho pode se efetivar em diversas categorias, tendo em vista as novas configurações da organização do trabalho, permeadas de controles simbólicos e psicológicos, de estratégias que estimulam a competitividade entre os iguais, num tempo de curto prazo e numa lógica de supervalorização dos resultados em detrimento dos processos. Esses parâmetros empurram para a fragilização dos vínculos e promovem a cisão do coletivo, instalando o isolamento. Até quando vamos nos iludir de que esses são problemas de caráter individual e subjetivo e não situações sociais e coletivas da realidade em que todos vivemos? (SOBOLL, 2017, p. 15).

O livro Assédio Moral e Organizacional: Novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas organizado por Bruno Farah no ano de 2017, traz um diálogo entre o campo do Direito e a Saúde Mental de modo multidisciplinar. A referida coletânea é composta por pesquisadores da Justiça Federal, e tem por objetivo analisar os efeitos humanos e jurídicos destas práticas de violência no trabalho, elevadas no contexto contemporâneo a práticas de gestão.

Ronaldo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça Santos são os autores da obra Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual, 2020. Nesta os referidos autores destacam aspectos do direito do trabalho, apontando que esse passa por uma intensa transformação, tecnológica, ambiental, das relações, legislação e que de um lado todo esse desenvolvimento tecnológico e informacional potencializou o aumento da produção, contudo, ampliou também os métodos abusivos de gestão.

Já o livro o Assédio Moral Organizacional nos Bancos cuja autoria é do Advogado especialista em Direito do Trabalho Vinicius da Silva Cerqueira do Ano de 2015, busca, segundo o autor, “constatar a existência generalizada do assédio moral em sua modalidade organizacional nos bancos e analisar como o movimento sindical da categoria bancária enfrenta o problema para poder perceber que as negociações coletivas são o palco adequado para resolver o problema” (CERQUEIRA, 2020, n.p).

A obra do publicitário Juan Carlos Zurita Pohlmann assédio moral organizacional, identificação e tutela preventiva de 2014, investiga se esta violência é acidental ou proposital, bem como os efeitos que a mesma produz ao indivíduo e à coletividade, a partir

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



do que o autor define seu conceito de assédio moral organizacional, recomendando uma forma adequada de tutela judicial em face deste.

A advogada, especialista em Direito Civil, Rebeca de Magalhaes Melo lançou no corrente ano o livro intitulado: O teleassédio moral organizacional no teletrabalho - as propostas para geração de um ambiente sustentável, saudável, produtivo e respeitoso. O livro aborda de forma a questão do teleassédio moral no âmbito do teletrabalho.

Como combater o teleassédio? Quais as ferramentas de controle para quem detém o controle? Quais lições devem ser apreendidas quando em choque o tempo de trabalho e o tempo e o tempo de vida? Como gerenciar o tempo no teletrabalho sem impor metas abusivas? Todas essas questões serão objetos do nosso estudo, que não tem como objetivo esgotar o tema, já que o assunto é interessante, atual e transcende a questão entre tempo, trabalho e conectividade, assédio, teleassédio e respeito pela dignidade do trabalhador que tem direito à sua vida, intimidade, imagem, respeito à sua individualidade, direito a desconexão [...] o presente trabalho busca refletir sobre a necessidade da sociedade responder pelas consequências da modernidade, seja no sentido do isolamento proporcionado pela pandemia, seja pela facilidade da tecnologia possibilitar novas formas de assédios [...] (MELO, 2023, n.p)

Foi possível identificar que a maioria dos/as pesquisadores/as do assédio moral organizacional são mulheres. A produção tem se concentrado nas regiões sul e sudeste com predomínio na área do Direito. O público alvo das análises é constituído por bancários/as, trabalhadores/as terceirizados/as, docentes, etc.).

Os achados demonstram que o ato de assédio moral organizacional é reconhecido como uma das formas mais cruéis de agressão, pois compromete a autoestima, fazendo com que os sujeitos que o vivenciam duvidem da própria capacidade, além de provocar adoecimento físicos e psíquicos. De modo que, a produção de sofrimento psíquico desencadeada por esse tipo de violência do trabalho, seja ele interpessoal ou organizacional, está associada à pressão por desempenho, à sobrecarga, à competitividade, à centralização das decisões, à rigidez hierárquica e à falta de reconhecimento no trabalho, fatores esses atravessados pelo medo, coação, exigências exacerbadas sob pena de represarias ou premiações para o atingimento de metas, muitas vezes difíceis de serem alcançadas.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



3 CONCLUSÃO

Compreendemos que o desvelamento desse fenômeno e a apropriação das categorias de análises que o cercam, contribuem no processo de ensino-aprendizagem tanto de discentes de graduação quanto de pós-graduação, uma vez que o espaço acadêmico deve fomentar reflexões dos objetos a partir dos seus processos históricos, econômicos, sociais e políticos e como estes reverberam no contexto da sociedade, nesse caso específico, em uma das mais importantes instâncias da vida social, o trabalho.

Ademais, conferir centralidade aos estudos e pesquisas em torno do assédio organizacional/institucional presentes nas relações de trabalho é “contribuir para a crítica efetiva do modo de ser universal da nova exploração (e espoliação) do capital no século XXI”. (ALVES, 2018, p.10), e essa condição deve ser prioridade para todas as áreas e cursos, docentes, discentes, técnicos administrativos, etc., uma vez que se trata de um tema diretamente vinculado aos princípios e valores humanos, além do que essa prática é um ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do/a trabalhador/a.

Os achados da pesquisa demonstraram que o assédio moral tanto na modalidade interpessoal quanto organizacional, é um fenômeno social abusivo que viola diversos direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as, pode ocorrer tanto no ambiente físico como virtual (teleassédio ou cyberbullying), se caracteriza pela ofensa à autoestima do/a trabalhador/a mediante atos reiterados de violências que expõe tais sujeitos a situações constrangedoras e humilhantes cujos efeitos traz comprometimentos a capacidade crítica e de resistência do conjunto dos/as trabalhadores/as.

Os estudos analisado mostra que as mulheres são as vítimas mais prejudicadas e vulneráveis a esse tipo de violência e que é necessário construir ferramentas mais eficazes que o identifiquem na sua origem, que garantam condições de denúncia e de acolhimento; que seja proposto tratamento individual e coletivo, além de fomentar condições de trabalho mais saudáveis.

Por fim, é importante destacar que o tema das violências no âmbito do trabalho, em especial o assédio moral organizacional, mesmo sendo uma questão tão presente e

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

relevante no cotidiano dos/as trabalhadores/as brasileiros/as, ainda carece de maiores aprofundamentos, seja na teoria e/ou nas pesquisas acadêmicas, nos espaços laborais ou mesmo na elaboração de leis e regulamentos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **A vingança de Kant**, ou, porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI. 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-peste-negra-do-século-XXI>. Acesso em 16 de maio de 2022.

AMORIM, Helder Santos. Apresentação. In: **Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Prefácio. In: BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, EDUC, Editora da PUC, 2006.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de Política Brasília**, DF: Universidade de Brasília. São Paulo, Imprensa Oficial do Estado, 2000.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio Moral Organizacional nos Bancos**. São Paulo, Ltr, 2015.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. **As pesquisas denominadas “estado da arte”**. São Paulo, 2002. Disponível em <https://www.scielo.br/j/es>. Acesso em: 05 de abril de 2023.

FILHO, Ronaldo Pamplona. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

HELOANI, Roberto. **Assédio Moral: a dignidade violada**. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br>. Acesso em: 13 de maio de 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2002.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



JÚNIOR, José Celso Cardoso. DA SILVA, Frederico A. Barbosa. AGUIAR, Monique Florêncio de. SANDIM, Tatiana Lemos (orgs). **“Assédio Institucional no Brasil: Avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado”**. Campina Grande-PB. EDUEPB, 2022.

LÖWY, Michael. **Walter Benjamín**: aviso de incêndio. Uma leitura das teses ‘Sobre o conceito de História’, São Paulo, Boitempo, 2005.

MELO, Rebeca de Magalhaes. **O teleassédio moral organizacional no teletrabalho** - as propostas para geração de um ambiente sustentável, saudável, produtivo e respeitoso. São Paulo. Dialética, 2023. E-book.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Violência e Saúde**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

OLIVEIRA, Roberval Passos de. NUNES, Monica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. In: **Revista Saúde e Sociedade**. São Paulo, 2008.

SOBOLL, [Lis Andrea Pereira \(org.\)](#). **Intervenções Assédio Moral e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2017.

PROMOÇÃO



APOIO

