

Eixo temático: Serviço Social: fundamentos, formação e trabalho profissional

Sub-eixo: Trabalho profissional

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O SERVIÇO SOCIAL: COMO A PROFISSÃO PODE CONTRIBUIR PARA O ENFRENTAMENTO DESSA VIOLÊNCIA?

DANIELLE RIBEIRO CRUZ¹

RESUMO

O assédio moral no trabalho tem sido um tema cada vez mais debatido devido à sua relevância contemporânea. Assim, o objetivo dessa discussão é analisar como o Serviço Social pode contribuir para o combate dessa violência. Trabalho baseado no materialismo histórico-dialético e de caráter exploratório. É preciso enfatizar, sobretudo, a relevância do assistente social neste enfrentamento.

Palavras-Chave: assédio moral; trabalho; serviço social.

ABSTRACT

Bullying at work has been an increasingly debated topic due to its contemporary relevance. Therefore, the objective of this discussion is to analyze how Social Work can contribute to combating violence. Work based on historical-dialectic materialism and exploratory in nature. It is necessary to emphasize, above all, the relevance of the social worker in this confrontation.

Keywords: moral harassment; work; social service.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo refletir sobre o assédio moral no ambiente laboral e analisar como o serviço social pode contribuir para o seu enfrentamento e combate. O assédio moral é considerado uma das formas mais subjetivas de violência psicológica que ocorrem no local de trabalho, afetando diversos indivíduos que exercem atividades laborais, como, sobretudo, trabalhadores/as assalariados/as.

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Assim, Ferreira (2012) afirma que o trabalho é uma interação entre o ser humano e a natureza, sendo através do trabalho que este se afirma como ser social. Durante a execução do trabalho, diversos vínculos são estabelecidos entre as pessoas, em comunidade. É precisamente essa necessidade de viver em sociedade, impulsionada pela produção para subsistência, que define a espécie humana como um ser social.

A produção ocorre dentro da vida em sociedade, sendo uma tarefa essencialmente social. Para criar e reproduzir os meios de vida e de produção, as pessoas estabelecem vínculos e relações recíprocas, através das quais realizam ações transformadoras sobre a natureza, concretizando assim a produção (Iamamoto; Carvalho, 1995). Dessa forma, o trabalho é identificado como uma categoria ontológica, pois é por meio dele que há a integração à vida em sociedade.

Para Marx (2011), o trabalho é um processo que envolve a interação entre o ser humano e a natureza, no qual, através de suas ações, este impulsiona, regula e controla sua relação material com o ambiente. Para produzir, é preciso entrar em contato com a natureza, extraíndo matérias-primas e transformando-as, seja para modificar o ambiente ou para criar objetos úteis (como transformar uma árvore em uma cadeira).

Ainda segundo Marx (1983), uma das características que distingue os/as humanos/as dos outros animais é a capacidade de transformar o ambiente de acordo com seus projetos pessoais e ajustar esses projetos conforme a realidade material individual, utilizando e produzindo suas próprias ferramentas de produção. Enquanto os animais modificam a natureza instintivamente, as pessoas o fazem de maneira consciente, analisando, idealizando e projetando os objetos.

A relação entre os seres humanos e o objeto de sua produção (a mercadoria) confere significado à realidade do trabalho. O capitalismo, surgido aproximadamente no século XV, trouxe mudanças profundas na forma como o/a trabalhador/a se relaciona com a mercadoria. Embora o sistema capitalista tenha se adaptado ao longo do tempo para evitar a obsolescência, uma característica fundamental permanece: as pessoas não produzem para sua subsistência, mas para servir ao capital (Marx, 2011).

Isso cria uma relação de poder entre o/a trabalhador/a e empregador/a, devido à transformação dos objetivos iniciais (a subsistência humana), o que gera vários embates no cotidiano dos indivíduos, especialmente para os/as trabalhadores/as que dependem do emprego assalariado e, conseqüentemente, do/a empregador/a.

Para manter seus empregos, que muitas vezes são a única fonte de sustento, muitos/as trabalhadores/as se submetem a condições insalubres, trabalhos pesados, jornadas prolongadas e, por vezes, sofrem assédio moral. Este assédio pode se manifestar através de palavras agressivas, afastamento de funções, falta de valorização no ambiente de trabalho e outras situações que resultam em violência psicológica e moral.

É válido elucidar, portanto, que a precarização do trabalho não é sinônimo da presença de assédio moral no local em que se trabalha. Porém, é possível inferir que este se torna um ambiente mais propício à sua aparição, haja vista as condições objetivas e subjetivas apresentadas frente às transformações no mundo do trabalho.

O assédio moral tem suscitado muitos questionamentos e reflexões, tornando-se um desafio diante da realidade do sistema de produção e reprodução do trabalho. O número crescente de denúncias e casos de adoecimento devido ao assédio moral contrasta com a falta de punição para empregadores/as e agressores/as, o que desmotiva muitos/as trabalhadores/as a denunciar.

É neste contexto que o/a assistente social deve atuar. Com uma visão crítica da realidade, este profissional pode instruir os/as trabalhadores/as sobre essa forma de violência, que é antiga, mas só recentemente tem sido amplamente discutida. Além disso, poderá abordar o tema por meio de palestras, esclarecendo dúvidas e informando sobre seus direitos, além de buscar a viabilização destes.

Assim, este trabalho propõe discutir o assédio moral no ambiente de trabalho, conceituando-o e apontando os seus componentes. Também visa compreender o papel do/a assistente social em relação às questões de assédio moral, observando as maneiras de contribuir para o enfrentamento e respeitando os limites e perspectivas da atuação profissional diante dessas demandas e, brevemente, explicar sobre as consequências desta violência para a saúde do trabalhador.

2. DISCUSSÃO TEÓRICA

2.1 As transformações no mundo do trabalho

As pessoas evoluíram como ser social através do trabalho consciente, um processo que permite sua transformação. Segundo Lessa (2012), o trabalho atua como uma mediação entre a

espécie humana e a natureza, envolvendo o esforço necessário para resolver desde problemas básicos até os mais complexos.

É importante destacar que o ser social é único na sua capacidade de trabalho teleológico, pois pode antecipar resultados e idealizar projetos antes de concretizá-los. Além disso, possui a habilidade de transformar e modificar a natureza para criar novas soluções que atendam às suas necessidades.

Com o tempo, à medida que as sociedades se tornaram mais complexas, as pessoas buscaram novas formas de adaptar a sociedade às novas realidades e necessidades, o que levou a mudanças nas relações sociais e ao avanço das forças produtivas (Lessa, 2012). Sobre o trabalho, Marx (1983, p. 149) diz que:

[...] o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. [...] Não se trata aqui das formas instintivas, animais, de trabalho [...]. Pressupomos o trabalho sob forma, exclusivamente, humana. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas, o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho, aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador.

Ao transformar a natureza, o indivíduo também se transforma ao buscar, através do trabalho, a humanização, emancipação e realização do ser social. Isso resulta na construção de uma sociabilidade que surge da interação das relações sociais mediadas pelo trabalho.

Em termos de mudanças, a alteração mais significativa do trabalho na sociedade está na exploração do indivíduo por outro indivíduo. O trabalho, que inicialmente refletia as necessidades do ser humano que o idealiza, passa a atender às necessidades de acumulação de riqueza de terceiros. Esse fenômeno atinge seu ponto máximo na sociedade capitalista, onde o trabalho perde seu sentido ontológico e adquire características específicas, conforme o modo de produção.

Ao longo de sua história, o sistema capitalista altera sistematicamente as formas de exploração da força de trabalho, mas não deixa de fazê-la buscando incessantemente novos dispositivos para sua ampliação; seja nos sistemas taylorista e fordista, pela racionalização dos tempos de trabalho e eliminação dos 'tempos mortos' existentes na produção, como pelo sistema toyotista, conhecido pela flexibilização nos modos de produção e aprofundamento da precarização do trabalho (Vicente; Monteiro, 2022, p. 120).

Um exemplo dessas formas de exploração é a pressão por atingir metas extremas em grandes empresas, onde o/a trabalhador/a é exigido a realizar um grande volume de ligações ou

outras atividades dentro de um curto período. Independentemente das circunstâncias, a meta deve ser cumprida para garantir a continuidade do emprego.

Segundo Marx (1983), em diferentes períodos históricos, o trabalho se ajusta às necessidades de reprodução, adaptando-se para atender a um sistema econômico específico, com destaque para o sistema capitalista. Neste sistema, o desenvolvimento do capital exige uma exploração cada vez maior do trabalho. Como resultado, uma sociedade baseada na relação entre capital e trabalho assalariado torna-se alienada, pois os trabalhadores não se reconhecem como parte do processo criativo.

A força de trabalho de homens e mulheres transforma-se em mercadoria. Contudo, a alienação não se restringe apenas ao produto final do trabalho, mas permeia todo o processo produtivo, uma vez que não há espaço para a autonomia do trabalhador (Marx, 1983).

As condições que o capitalismo apresenta, como por exemplo, a relação de trabalho assalariado, de produção de mercadorias e da extração de mais valia, onde a finalização desse processo é a acumulação de riquezas, são elementos indispensáveis para sua sobrevivência na sociedade. Porém, esses fatores provocam contradições sociais, onde a lógica perversa se assenta no fato de que, para que poucos ganhem, muitos precisam perder, estes últimos chamados de trabalhadores ou operários (Stang, 2016, p. 18).

O sistema capitalista se sustenta na busca incessante pelo lucro, conhecido como mais-valia, o que depende diretamente da exploração da força de trabalho.

Ao observar a presença do trabalho na vida humana, fica claro que, dependendo do sistema econômico e da forma como o Estado é estruturado, as formas de exploração do trabalho variam. No entanto, o objetivo do capital permanece constante: maximizar o lucro através da exploração do trabalho. Na contemporaneidade, Antunes (2018) caracteriza o trabalho como inseguro e instável devido às novas modalidades laborais.

Entre essas novas formas de trabalho, Antunes (2018), em sua obra **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, menciona o *"zero hour contract"* como um exemplo de flexibilidade e precariedade atuais. Este tipo de contrato, que pode ser traduzido como "contrato de zero horas", não especifica a quantidade de horas que o/a trabalhador/a deve cumprir. Em vez disso, o/a trabalhador/a deve aguardar em casa e é convocado/a pela empresa para realizar tarefas *online* conforme a necessidade. Uma das diversas críticas que cabe nesta reflexão é justamente o fato do/a trabalhador/a não ser remunerado no período em que aguarda uma atividade a ser realizada.

A questão crucial discutida é que, nesse modelo de trabalho, os direitos dos que trabalham não estão garantidos. Não sabem quando precisarão prestar serviços nem por quanto tempo

(Antunes, 2018). Dessa forma, estão completamente à mercê das necessidades da empresa contratante. Isso é exatamente o que grandes empresas almejam, criando uma aparência que disfarça o assalariamento tradicional e dando origem a uma nova forma de trabalho. Antunes denomina esses trabalhadores como “escravos digitais” (Antunes, 2018, p. 24). Sobre isso, este autor diz que:

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas (...). (2005, p. 25).

Analisar como o capitalismo trata os trabalhadores como recursos disponíveis permite observar suas contradições. Com o avanço das novas tecnologias, há uma redução nos empregos em setores tradicionais, como fábricas, onde máquinas agora executam desde a construção de carros até a fabricação de pregos. No entanto, como apontado por Antunes (2018), embora esses trabalhadores não precisem mais estar fisicamente presentes em processos produtivos convencionais, surgem novas formas de trabalho precário, informal e intermitente. Isso torna o trabalho cada vez mais “flexível” e adaptado à lógica capitalista, onde

O conjunto de trabalhadores é transformado em uma soma indeterminada de exército da ativa e da reserva, que se intercambiam não nos ciclos de negócios, mas diariamente. [...] Disso decorre que os postos de trabalho não podem ser fixos, que os trabalhadores não podem ter contratos de trabalho, e que as regras do Welfare tornaram-se obstáculos à realização do valor e do lucro, pois persistem em fazer dos salários – e dos salários indiretos – um adiantamento do capital e um “custo” do capital (Oliveira, 2003, p. 136).

Há uma flexibilização extrema em todos os postos de trabalho em que for possível aplicar. Embora a análise geral tenha mostrado o avanço em várias áreas, especialmente na tecnologia e na ciência, a exploração da classe trabalhadora, particularmente dos trabalhadores negros e pobres, continua presente.

Além disso, ao examinar as mudanças no mundo do trabalho e suas consequências para a vida de trabalhadores, é fundamental observar que a nova configuração do trabalho, ou seja, suas novas formas e aparências ao longo do tempo, revelam uma transformação no significado da atividade laboral para o ser humano.

2.2 O assédio moral e o serviço social

O assédio moral é uma violência enfrentada pelos/as trabalhadores/as e não é um tema recente no mundo do trabalho. Desde tempos antigos, envolvia a subjugação de indivíduos, com atividades sendo executadas por escravos/as, servos/as ou prisioneiros de guerra. Esses trabalhadores eram frequentemente tratados como subprodutos da expansão econômica ou territorial das civilizações.

A origem da palavra "trabalho", derivada do latim vulgar "*tripaliare*", costuma estar associada à ideia de tortura, refletindo o cansaço, dor e sofrimento (Bueno, 1988, p. 25). Com as mudanças no modo de produção que ocorreram no século XIX, especialmente durante a Revolução Industrial, a questão da saúde dos/as trabalhadores/as começou a receber mais atenção. Nesse contexto, o assédio moral emergiu como uma prática ideológica vinculada ao modelo capitalista, que explora a dignidade afetando profundamente as relações de trabalho.

O assédio moral tem se tornado cada vez mais comum no ambiente de trabalho, sendo frequentemente utilizado como uma estratégia para organizar as atividades através do medo. Esse fenômeno ganhou destaque com as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, conforme discutido anteriormente, incluindo novas formas de gestão focadas no medo, perseguição e violência. Entender o assédio moral exige uma análise das bases estruturais do trabalho, das condições dos/as trabalhadores/as e das novas práticas de gestão que surgiram nas últimas décadas.

Embora o assédio moral seja um conceito relativamente recente, as violências no ambiente de trabalho têm raízes muito antigas. O termo "assédio moral" começou a ser utilizado por volta de 1998, introduzido pela psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen em seu livro **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano** (1998). Na mesma época, outras publicações, como **Mobbing: Perseguição e Sofrimento no Trabalho** (1996) do psicólogo Heinz Leymann e **Banalização da Injustiça Social** do psiquiatra Christophe Dejours, já abordavam temas relacionados ao sofrimento e à perseguição no ambiente laboral.

O assédio moral é definido por Hirigoyen (2002, p. 65) 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.

A autora mencionada observa que, inicialmente, as vítimas podem não perceber os atos de assédio moral como ofensivos. Em outras palavras, esses comportamentos podem ser

interpretados como simples brincadeiras e distrações, mas tendem a se agravar com o tempo. O assédio moral pode se manifestar de várias maneiras, desde ações sutis até agressões mais explícitas, e geralmente leva a um quadro de vulnerabilidade física e emocional para o indivíduo afetado. Os efeitos desse assédio frequentemente se refletem em uma redução da produtividade e em problemas como falta de pontualidade, devido ao desgaste psicológico causado (Hirigoyen, 2002).

O assédio moral pode se manifestar de várias formas em instituições tanto públicas quanto privadas. Hirigoyen (2010), uma das principais pesquisadoras sobre o tema, identifica diferentes tipos de assédio moral. O assédio moral vertical descendente ocorre quando um superior hierárquico dirige o comportamento abusivo para baixo, em direção aos subordinados. O assédio moral vertical descendente, que vem da hierarquia institucional, o assédio moral ascendente, que ocorre do superior para com vários subordinados, o assédio moral horizontal, que ocorre entre colegas da mesma categoria, o assédio moral misto, que é o horizontal contínuo transformado em vertical (quando existe a omissão por parte da chefia ou o respectivo superior hierárquico).

Entre as formas mais comuns de assédio moral utilizadas pelos agressores estão as piadas ofensivas, a humilhação pública, críticas destrutivas ao trabalho realizado, mudanças de cargo ou função sem a devida qualificação técnica, e a exclusão social. Essas práticas afetam diretamente a saúde e o desenvolvimento profissional do indivíduo, que pode sentir-se desorientado/a e deslocado/a ao não conseguir se integrar ao grupo.

No âmbito do Serviço Social, é fundamental enfrentar o assédio moral para oferecer aos trabalhadores a oportunidade de se engajar nas questões relacionadas à saúde ocupacional. Isso está diretamente conectado às mudanças no mundo do trabalho, promovendo a reflexão e o fortalecimento do coletivo nos ambientes laborais.

É igualmente essencial orientar e dedicar-se ao trabalho profissional. O reconhecimento da função interventiva do/a assistente social exige uma capacitação crítica e analítica, bem como o desenvolvimento criativo de estratégias de intervenção, sempre alinhadas com o projeto profissional do Serviço Social.

Mesmo diante de um contexto político de retrocesso nos direitos e de cortes orçamentários nos serviços públicos, o Serviço Social deve se esforçar para contrabalançar esse movimento conservador e neoliberal. É crucial que a profissão se empenhe em fortalecer sua atuação, promovendo a seguridade social como um verdadeiro sistema de proteção e defendendo os direitos dos/as trabalhadores/as, incluindo os próprios assistentes sociais.

O Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) foi pioneiro na disseminação da discussão sobre o assédio moral dentro da categoria, sendo o ponto de partida para que assistentes sociais começassem a abordar questões e demandas relacionadas às condições de trabalho da classe trabalhadora em diversos espaços sócio-ocupacionais. Como profissionais que lidam com diversas questões provenientes das relações de trabalho, os assistentes sociais enfrentam entre suas principais demandas a perda de direitos da classe trabalhadora na contemporaneidade.

Nesse contexto, é importante destacar que o Serviço Social, ao lidar com questões de assédio moral, desempenha um papel significativo que vai além de lutar pela garantia dos direitos. A atuação dos/as assistentes sociais também está ligada à promoção e oferta de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Uma de suas funções é interceder em projetos sociais voltados à prevenção e intervenção em práticas de assédio moral. Isso inclui identificar situações de assédio, orientar os/as trabalhadores/as sobre seus direitos, promover ações educativas e desenvolver estratégias de intervenção que visem a melhoria das condições de trabalho e a proteção dos/as trabalhadores/as contra abusos e violência psicológica.

O profissional de Serviço Social, juntamente com outros profissionais como psicólogos e pedagogos, deve buscar integrar e realizar atividades que promovam uma maior qualidade de vida para os que trabalham, especialmente no contexto da saúde.

Segundo Batista (2004), o profissional de Serviço Social desempenha funções essenciais, como identificar e regular as causas que afetam a saúde, avaliar situações de vulnerabilidade e violência (incluindo o assédio moral), e associar queixas e sintomas com as condições de trabalho para promover a saúde e garantir os direitos dos/as trabalhadores/as.

Esta é uma profissão que deve lidar com os desdobramentos do assédio moral no trabalho. No entanto, devido às contradições inerentes à prática profissional, é essencial discutir as dificuldades e possibilidades teórico-práticas do exercício profissional.

Os assistentes sociais devem fornecer instruções básicas sobre os direitos das pessoas, refletir sobre os diferentes tipos e formas de violência e suas penalidades, e destacar a importância de registrar denúncias através de Boletins de Ocorrência. Também devem orientar sobre as opções de encaminhamento para diferentes instituições da Rede Socioassistencial e notificar a violência de assédio moral no trabalho, o que é obrigatório para os profissionais da área da saúde.

Regidos pelo Código de Ética Profissional, os/as assistentes sociais devem basear sua atuação na defesa intransigente dos direitos humanos. Devem comprometer-se profissionalmente

com todas as questões que envolvem a classe trabalhadora, fortalecendo e conscientizando sobre a luta de classes. O assédio moral deve ser entendido como um fenômeno macroestrutural e dinâmico que afeta os trabalhadores de várias maneiras.

Para enfrentar esse desafio, é necessário realizar uma análise crítica aprofundada das relações de trabalho e criar estratégias de intervenção. Além disso, é crucial desenvolver políticas públicas tanto para promover a saúde quanto para prevenir os danos causados pelo assédio moral.

2.3. Consequências do assédio moral para a vida do/a trabalhador/a

É fundamental observar as repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho para a saúde dos/as trabalhadores/as. Infelizmente, os efeitos dessa forma de violência frequentemente se manifestam em problemas de saúde mental e física, devido a cobranças excessivas, intimidações e sentimentos de inferioridade impostos pelo agressor. Esses fatores levam a dor e ao sofrimento, que, por sua vez, podem resultar em doenças.

O entendimento de saúde evoluiu com o tempo, passando de uma mera ausência de doenças para uma visão mais abrangente e preventiva. A Lei nº 8.080 e a Constituição Federal de 1988 são marcos que promovem essa abordagem ampliada, reconhecendo a influência dos fatores sociais no processo saúde-doença. De acordo com o artigo 6º da mesma Lei, a saúde do/a trabalhador/a é uma área de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS).

Aplicando esse conceito ampliado ao contexto do assédio moral, é crucial garantir que o ambiente de trabalho seja saudável e não prejudicial. Isso inclui proporcionar treinamentos, orientações sobre o tema e condições adequadas de trabalho. Esses aspectos preventivos são fundamentais para reduzir os impactos do assédio moral e evitar o adoecimento físico e mental dos que trabalham. É possível tratar sobre a definição de assédio e como exemplo, temos:

piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas; assédio sexual, dentre outras (Freire; 2008, p. 4).

De maneira geral, não existe um perfil específico para casos de assédio moral, seja para o agressor ou para a vítima. Dependendo da situação, até mesmo um superior hierárquico pode ser a vítima. Muitas pessoas imaginam o agressor como alguém perverso e arrogante, e a vítima

como uma pessoa indefesa, representando o lado "mais fraco" da relação, geralmente ocupando a posição mais baixa na hierarquia.

De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio moral pode levar a uma série de problemas físicos e psicológicos nos indivíduos, manifestando-se através de sintomas similares aos do estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos. A autora ressalta que, além desses sintomas, resulta em sentimentos de vergonha e humilhação.

Esses problemas podem levar a pessoa a se afastar temporariamente ou permanentemente de seu posto de trabalho, seja por demissão ou pela necessidade de realocação. As consequências são profundas, afetando não apenas a saúde e o bem-estar do indivíduo, mas também impactando negativamente o ambiente de trabalho e a sociedade em geral.

As consequências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, os resultados atingem também, ao contrário do que possa parecer, a esfera social da vida do empregado, além das consequências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade. (Ferreira, 2004, p. 73).

Quando uma pessoa enfrenta assédio moral no trabalho, os efeitos dessa violência reverberam em todos os aspectos da sua vida. A situação impacta sua vida social e pessoal, sua saúde e suas relações com colegas de trabalho. Muitas vezes, o adoecimento resultante não é imediatamente reconhecido, devido à falta de informações sobre o tema. Além disso, é comum que as vítimas carreguem um sentimento de culpa, que frequentemente acompanha qualquer forma de violência.

Todas as áreas da vida de uma pessoa são afetadas pelo assédio moral. Isso ocorre porque as ações, gestos e palavras dirigidos de forma sistemática ao empregado acabam invadindo sua vida pessoal e profissional. Como resultado, são comprometidos não apenas os direitos de personalidade, mas também a integridade física e psicológica da pessoa, além de afetar seu patrimônio pessoal (Alkimin, 2005).

Além disso, pode ocorrer o afrouxamento de laços familiares e das relações de amizade, o que pode levar ao abandono de compromissos sociais. Também podem ocorrer: falta de compromisso no papel de pai, esposa e (ou) filho e suas responsabilidades; intolerância aos problemas familiares; problemas conjugais, divórcio e litígio; perda de renda e perda de projetos compartilhados (Elgennen; Vercesi, 2009, p.10).

Hirigoyen (2006) aponta que o assédio moral pode levar a uma significativa redução da autoestima, tanto pessoal quanto profissional. Quando o/a trabalhador/a é demitido ou deixa o

emprego devido ao assédio, a saúde mental e física pode ser severamente afetada, resultando em trauma e insegurança, o que dificulta a busca por novos empregos.

Além disso, Hirigoyen (2006) destaca que o assédio moral tem profundas consequências psíquicas, podendo destruir a identidade da pessoa e alterar seus comportamentos diários. A vítima pode experimentar uma intensificação de características pessoais pré-existentes ou desenvolver novos distúrbios psiquiátricos. Em muitos casos, isso resulta em uma sensação de alienação, onde a pessoa perde o controle sobre si mesma e se sente desconectada de sua própria identidade.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, focando na subjetividade da relação entre a pessoa que trabalha e a profissão de assistente social. Além disso, os fatores que influenciam diretamente esses espaços sócio-ocupacionais. A relação é contraditória, pois o/a trabalhador/a enfrenta uma tensão entre a necessidade de manter seu emprego para sobreviver e a submissão a condições insalubres, degradantes e desumanas como uma condição para essa sobrevivência.

O/a assistente social, atuando em diversos contextos de produção e reprodução da força de trabalho e também sendo um/a trabalhador/a assalariado/a, deve intervir tanto direta quanto indiretamente nas práticas de assédio moral, buscando assegurar os direitos dos que trabalham. É essencial entender que o assédio moral não é um problema isolado, mas uma questão coletiva e macroestrutural que deve ser discutida e abordada de maneira colaborativa.

Além disso, uma das principais abordagens para o/a assistente social é compreender as relações no ambiente de trabalho, incluindo as relações interpessoais. Com essa compreensão, esse profissional pode ajudar a fortalecer os/as trabalhadores/as e auxiliar a identificar situações de assédio moral. Após a identificação dessas relações abusivas, o profissional pode colaborar no enfrentamento dessas situações e na criação de estratégias de prevenção. Identificar essas situações é fundamental para possibilitar sua resolução.

Portanto, é preciso evidenciar a relevância do/a assistente social no combate ao assédio moral no ambiente laboral. Apreender esta relevância facilita o entendimento de que a análise sobre essa violência não é algo que deve ser visto como pontual. Há, na verdade, toda uma complexidade que envolve o surgimento e a maneira como o assédio ainda se faz presente,

sobretudo na forma de trabalho do sistema capitalista. Assim, analisar a ontologia do ser social, a complexidade das transformações ao longo do tempo, o próprio assédio moral e associar todos estes temas à profissão, faz-se relevante e este trabalho se propôs a isto, relacionar, superficialmente, essas questões que se desdobram em uma das diversas demandas que chegam à sala do serviço social.

Desse modo, sob o Código de Ética profissional, os assistentes sociais devem defender de forma intransigente os direitos humanos, comprometendo-se profissionalmente com as questões da classe trabalhadora. Isso implica em possibilitar o fortalecimento e a conscientização da luta de classes, entendendo o assédio moral como um fenômeno macroestrutural e dinâmico que os afeta de diversas maneiras. Essa tarefa exige uma análise crítica das relações de trabalho e a criação de estratégias de intervenção. Por fim, é essencial desenvolver políticas públicas que promovam e previnam os danos causados pelo assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

BATISTA, Erica. **O que é serviço Social na área de saúde**. Centro de Mídia Independente - CMI, 2004. Disponível em: <<https://midiaindependente.org/pt/red/2004/04/278461.shtm>>. Acesso em: 18 de março de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1990.

BUENO, Francisco da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa.** São Paulo: Ed. Lisa, 1988.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais.** Implicações do assédio moral, volume 9. 2009.

ENGELS. **Obras escolhidas.** São Paulo: Alfa-Ômega, 1983-1985.

FERREIRA, H. D. **Assédio Moral nas relações de trabalho.** 1 ed. Campinas/SP: Russell, 2004.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador.** Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.

FREITAS, Maria Ester. **ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações.** RAE - Revista de Administração de Empresas Abr./jun. 2001 São Paulo, v.41.n.2. p. 08-19.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A Violência no Casal: da coação psicológica à agressão física.** Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IAMAMOTO, Marilda V.; CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil.** São Paulo: Cortez/CELATS, 1995.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social.** São Paulo: Instituto Lukács, 2012. – 3.ed. rev. cor. 254 p.

MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Expressão Popular, 2011.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos.** São Paulo: Boitempo, 1993/2004.

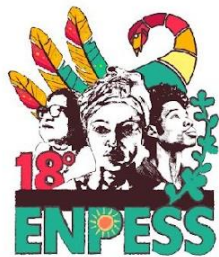
MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política.** Vol. I, Tomo I. São Paulo: Abril Cultural, 2011.

MARX, Karl. **O capital.** São Paulo: Abril Cultural, 1983. Livro 1 – Tomo.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco.** São Paulo: Boitempo, 2003.

STANG, Gabriela. **População Surda: direitos sociais e serviços de saúde.** Centro Sócio-Econômico. Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2016, p. 79.

VICENTE, Damares; MONTEIRO, Claudia Lima. **Sofrimentos e desgastes: apontamentos sobre o**



Encontro Nacional de Pesquisadoras
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:
desafios a uma formação profissional
emancipatória no Serviço Social

trabalho de Assistentes Sociais mediado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICS).

In.: Nova-velha morfologia do trabalho no serviço social – TICS e pandemia/orgs. Raquel Raichelis,
Damares Vicente, Nuria Pardillos Vieira. – São Paulo: EDUC: CAPES, 2022.