



Eixo: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho

## VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO FEDERAL

VITÓRIA AQUINO DA MOTA<sup>1</sup>  
INGRID ARIELI BATISTA MARTINS<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo objetiva contribuir ao tema da violência psicológica no espaço de trabalho refletindo a reestruturação produtiva e seus impactos na saúde de trabalhadores. Busca-se relacionar o sofrimento psicológico às condições de vida e trabalho, visto que a violência psicológica é um fator relevante para experiência de desprazer e adoecimento no espaço profissional. Para tal, nos apropriamos do conceito de assédio moral nas relações de trabalho, enfatizando as expressões desse fenômeno no setor público federal brasileiro. Sendo assim, foi possível estabelecer uma relação entre as novas políticas de gestão, a ocorrência de violência psicológica e o adoecimento de trabalhadores.

**Palavras-chave:** Reestruturação Produtiva. Assédio Moral. Violência Psicológica. Setor Público.

**Abstract:** This article aims to contribute to the theme of psychological violence in the workplace reflecting the productive restructuring and its impacts on workers' health. It seeks to relate psychological suffering to living and working conditions, since psychological violence is a relevant factor for experience of displeasure and illness in the professional space. To that end, we have appropriated the concept of moral harassment in labor relations, emphasizing the expressions of this phenomenon in the Brazilian federal public sector. Thus, it was possible to establish a relationship between the new management policies, the occurrence of psychological violence and the sickness of workers.

**Keywords:** Productive Restructuring. Workplace Bullying. Psychological Violence. Public Sector

### 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa as condições psicológicas que os(as) trabalhadores(as) do setor público federal brasileiro estão submetidos. É produto dos estudos integrantes ao Projeto de Pesquisa “Humilhação e Violência Psicológica de Trabalhadores no Setor Público Federal”, a partir do *PIBIC* 2017-2018 (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica).

<sup>1</sup> Estudante de Graduação, Universidade Federal do Maranhão. E-mail: <ingrid.batista.martins@gmail.com>.

<sup>2</sup> Estudante de Graduação.

Através de uma revisão da produção bibliográfica, esse artigo propõe refletir a reestruturação produtiva e seus impactos na saúde dos (as) trabalhadores(as) frente ao cenário de mudanças, onde imperam novas políticas de gestão que favorecem a ocorrência de violência psicológica no âmbito do trabalho, bem como as expressões desse fenômeno no setor público federal brasileiro.

Para alcançar o objetivo proposto, buscamos, inicialmente, contextualizar e caracterizar o processo de reestruturação produtiva e as mudanças desencadeadas no mundo do trabalho e nas relações sociais de produção. Trata-se, fundamentalmente, de transformações políticas e econômicas pautadas no aumento da produtividade, na flexibilização do processo produtivo e na precarização das condições de trabalho nesse novo modelo de organização.

Ademais, estabelecemos uma relação entre essas mudanças, a ocorrência de violência no trabalho, principalmente na forma de assédio moral, e os seus impactos na saúde dos(as) trabalhadores, resultado das políticas de gestão características desse cenário. A partir disso, buscamos verificar de que maneira esses fenômenos se desenvolvem no âmbito do setor público federal, quais as particularidades que envolvem esse processo e como essas práticas de violência se manifestam nessa realidade.

Compreendemos que a violência moral é entendida como algo antigo no mundo do trabalho, tão antigo quanto a história da humanidade, e é um atentado direto ao princípio da dignidade humana. Vale destacar que este tipo de violência no ambiente de trabalho tem crescido num ritmo acelerado, e é por esse motivo que a discussão sobre o sofrimento que os(as) trabalhadores(as) têm vivenciado é tão importante.

Apesar de não existir um conceito fechado sobre assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, algumas concepções de assédio moral podem ser destacadas a partir de alguns estudiosos da temática. Silva (2011) por exemplo, postula que o assédio moral está relacionado ao tipo de violência psicológica chamada de terrorismo psicológico ou psicoterror praticado no ambiente de trabalho, constituindo, assim, um dano que atinge a dignidade do ser humano.

A motivação pelo referente estudo surgiu a partir do interesse pelas reflexões sobre a categoria trabalho, entendendo que este constitui-se como elemento central da construção humana, e como atividade básica de sobrevivência e transformação da natureza e da própria sociedade. Nesse sentido, nos sentimos provocadas por um cenário do mundo do trabalho que tem se sustentado assumindo novas configurações

e papéis cada vez mais complexos que, apesar de todas as alterações, não deixou de ser central na construção da vida social.

Para tal, em um primeiro momento abordamos a reorganização produtiva e as transformações no mundo do trabalho. Em seguida, retratamos o fenômeno da violência psicológica no espaço profissional, principalmente em sua forma de assédio moral e as suas expressões no setor público federal brasileiro.

## 2 A REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Ao longo do processo civilizatório e de suas transformações, o trabalho como atividade básica de sobrevivência e transformação da natureza e da sociedade tem se sustentado assumindo novas configurações e papéis cada vez mais complexos que, apesar de todas as alterações, não deixou de ser central na construção da vida social.

Diante do papel de extrema importância que o trabalho desempenha na construção da vida em sociedade, as discussões acerca da temática são inesgotáveis, visto que se trata de um processo dinâmico, repleto de mudanças e reconfigurações que afetam toda organização social. Como sugere Netto e Braz (2007, p. 34)

[...] o trabalho não transforma apenas a matéria natural, pela ação dos seus sujeitos, numa interação que pode ser caracterizada como o *metabolismo entre sociedade e natureza*. O trabalho implica mais que a *relação sociedade/natureza*: implica uma *interação no marco da própria sociedade*, afetando os seus sujeitos e a sua organização. O trabalho, através do qual o sujeito transforma a natureza [...] transforma também o seu sujeito: foi através do trabalho que [...] numa espécie de *salto* fez emergir um novo tipo de ser, distinto do ser natural (orgânico e inorgânico): o **ser social**.

Situamos que a presente discussão se inscreve no bojo do processo de reorganização produtiva do capital em um contexto de produção pós-fordista. Para alcançar o objetivo central do estudo, buscamos refletir de que maneira essas transformações influenciam as relações de trabalho e quais as consequências desse processo no âmbito público federal, principalmente com relação ao bem estar ou adoecimento dos(as) trabalhadores(as) desse setor.

O processo de reestruturação do capital é marcado por um conjunto de transformações políticas e econômicas consubstanciadas, fundamentalmente, no

aumento da produtividade, na flexibilização do processo produtivo, e consequentemente, na precarização das condições de trabalho no âmbito dessa nova organização da produção. Segundo Barreto e Heloani (2015, p. 552)

Em síntese, o capitalismo reestruturou sua forma de produzir, agir e administrar o trabalho, objetivando maior produtividade e lucratividade, mesmo que à custa de demissões, maior pressão moral e medo coletivo ante a política de flexibilização que ecoa por todos os corredores do intramuros, repetindo à exaustão: “Vamos enxugar a máquina”; “Temos que diminuir gastos”; “Olha, pessoal, vamos dar produção, senão a empresa fecha”. E, atônitos, todos vivenciam e testemunham, com medo e em silêncio, os novos acontecimentos.

Ademais, trata-se de um momento do capitalismo permeado por inovações tecnológicas que alteraram de maneira significativa todo o universo do trabalho, mudanças essas expressas em novas formas de gestão que priorizam um ritmo de trabalho mais intenso, o maior uso da tecnologia, um menor número de trabalhadores, menor custo-trabalho e maior exigência de desempenho. (COSTA, 2004).

Nesse sentido, Heloani e Barreto (2015, p.546) apontam ainda que

“[...] o mundo do trabalho mudou de forma significativa nesses últimos trinta anos, a tal ponto que as certezas que antes faziam parte da vida de um trabalhador foram substituídas por incertezas, medos e angústias. Ter bom desempenho ou ser leal às normas e princípios éticos não é garantia de permanência no emprego. O mais importante é ultrapassar a meta e dar produtividade, não importa como, ou melhor: não se tolera os improdutivos, independentemente das causas. Não se tolera os críticos das jornadas extenuantes. Não se admite que adoeçam. Os dirigentes sindicais e até os filiados são recusados ou mesmo negados como categoria. São novos tempos que impõem mudanças de comportamento, mentalidade e cultura.”

Em suma, pelo seu caráter dinâmico, o trabalho é passível de reviravoltas e transformações ao longo de toda a história. Atualmente, tem sido permeado por elementos que dificultam uma experiência favorável e prazerosa no âmbito profissional, seja pelo cenário de precarização que resulta no desmonte de direitos, seja pela ocorrência de práticas violentas que degradam as condições de trabalho.

Isto posto, nos parece válido questionar: quais os impactos desse cenário de transformações na vida dos trabalhadores? Para o que nos interessa aqui, cabe ressaltar, no âmbito desse novo modelo de organização do trabalho, que essas políticas de gestão permeadas por abuso de poder e múltiplas exigências à produtividade se constituem como elementos de grande contribuição para a construção de um ambiente de trabalho hostil, permeado por inveja, medo, disputa e rivalidades, que tem acarretado novos riscos e graves danos à saúde dos(as) trabalhadores(as) (BARRETO, 2002).

O que se percebe, portanto, é um cenário favorável à degradação da saúde dos(as) trabalhadores(as), visto que essas mudanças no ambiente de trabalho, relacionadas às novas formas de gestão, tem contribuído para o sofrimento psicológico, o que afeta diretamente as condições de vida e conseqüentemente o adoecimento dos(as) sujeitos(as) inseridos(as) nessa realidade.

É pensando essas conseqüências e a relação direta entre trabalho decente e saúde do(a) trabalhador(a), que entendemos a relevância da temática e buscamos contribuir para a produção do conhecimento e o debate sobre a violência psicológica e assédio moral no trabalho.

### **3. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Diante desse modelo de organização do trabalho que favorece a degradação das condições de vida e o adoecimento dos(as) trabalhadores(as) e para fins de melhor compreender esse fenômeno, buscamos responder as seguintes questões: como se dá a violência psicológica no âmbito do trabalho? Quais as conseqüências para a saúde e qualidade de vida do(a) trabalhador(a)?

De maneira geral, a temática da violência é tratada e relacionada ao tipo específico e mais reconhecida socialmente que é a violência física. No entanto, como aponta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é necessário direcionarmos a nossa atenção aos impactos de outros tipos de violência no espaço de trabalho, especialmente da violência psicológica e da sua influência sobre o quadro de adoecimento dos(as) trabalhadores(as).

Podemos compreender a violência no trabalho como resultado de um contexto que envolve três dimensões centrais, são elas: a organização, as condições e as relações socioprofissionais, sendo estas desdobradas em elementos referentes à jornada de trabalho, produtividade, qualidade do ambiente físico, modelos de gerência, participação nas decisões e entre outros. Portanto, essas três dimensões servem como indicadores para experiências de prazer ou sofrimento no ambiente de trabalho.

Acerca das práticas de violência psicológica no espaço de trabalho, Costa (2013, p. 5) aponta que

Os comportamentos de violência psicológica mais frequentes relacionam-se à: pressão exagerada para cumprir metas, supervisão constante e rígida, uso de estratégias de exposição constrangedora de resultados e comparação

entre membros do mesmo grupo, competitividade para além da ética, avaliação de desempenho focada em resultados, sem valorizar os processos, ameaça de demissão constante, humilhações direcionada para o grupo de trabalhadores diante de resultados abaixo do esperado, forte hierarquia entre outras.

Trata-se, portanto, de práticas que interferem diretamente na vida dos(as) trabalhadores(as), podendo resultar em graves danos à saúde física e mental, o que desencadeia consequências, inclusive, para a própria capacidade laborativa desses sujeitos, expressas em situações de desemprego ou morte, constituindo, assim, um risco concreto nas relações e condições de trabalho. (COSTA, 2013).

Um dos tipos de violência mais frequente é o assédio moral, compreendido como uma conduta de violência moral intensa e repetitiva praticada por um ou mais sujeitos. (CASTRO, 2012). Segundo esse autor, a violência teve início com a escravidão, quando o escravo era apenas uma mercadoria, uma propriedade de seu senhor.

O assédio traz como pilares de sua construção o fato de ser uma prática repetitiva, sistemática e com duração. Além disso, podemos destacar o fato de que os efeitos do assédio moral, diferentemente de outras formas de violência nas relações laborais, continuam mesmo após o fim dos estímulos, e isso segundo (FIGUEREDO, 2012) é o que faz com que o assédio moral seja tão cruel e perverso.

Barreto (2002, p. 20) destaca que o assédio moral é evidenciado através de atos e comportamentos agressivos, constantemente realizados por um superior hierárquico, sendo direcionados a uma ou mais pessoas, objetivando desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, assim como desestabilizá-las emocional e moralmente, propiciando, assim, um ambiente de trabalho hostil, e, dessa forma, insuportável, forçando-a desistir do emprego.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008 apud FIGUEIREDO 2012, p. 48) a dinâmica do assédio moral é composta por alguns fatores como

temporalidade (existe um fato que o inicia e o que serve de base); intencionalidade (objetivo de fazer com que a vítima abra mão de seu emprego, peça transferência ou simplesmente fique subjugado); direcionalidade (pode ser vertical ou horizontal, ou seja, com a presença ou não de hierarquia [...]) repetitividade e habitualidade ( recorrência de vários tipos de agressões e artimanhas); limites geográficos ou territorialidade (acontece no ambiente da rotina de trabalho ou em decorrência do mesmo); degradação deliberada das condições de trabalho do coletivo, o que abala a segurança, a saúde e a performance do conjunto).

Pesquisas apontam que no Brasil vem crescendo de forma notável o número de denúncias relativas ao assédio moral no trabalho. Segundo CASTRO (2012, p. 38),

O total de casos investigados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no Estado do Rio de Janeiro deu um salto: passou de 17 em 2004 para 140 em 2009, revelando uma alta de 723%. O panorama no Estado de São Paulo é o mesmo; as queixas saltaram de 23 para 222, o que representa um aumento de 865%. Em Minas Gerais, as denúncias cresceram mais de 700%, passando de 15 para 120 casos.

A partir disso, compactuamos com as considerações de Hirigoyen (2009) que aponta a violência como impulsionador de degradação das potencialidades humanas, prejudicando a resistência e a capacidade de superação frente a uma situação degradante, visto que assombrados pelo medo de perder o trabalho e inseridos em um cenário de ameaças, esses indivíduos acabam tolerando as práticas de violência psicológica no seu espaço profissional.

O fenômeno do assédio moral é classificado de acordo com a hierarquia dos sujeitos envolvidos no processo, podendo, portanto, segundo Castro (2012, p. 53) ser classificado como Vertical Descendente, quando é praticado por um superior hierárquico em relação ao seu subordinado. E, nesse sentido, é caracterizado por uma relação assimétrica de poder, ou seja, o empregador ou superior hierárquico faz uso de sua posição para praticar o assédio. Ainda segundo Castro (2012, p. 54), podemos observar como sendo uma característica do assédio moral vertical descendente o fato de que,

Normalmente o ofensor não precisa associar-se a outras pessoas em relação à vítima, porquanto a posição hierárquica é suficiente para que não se objurguem suas afirmações. Outrossim, o assediador, já se afirmou alhures, lança, muitas vezes uma imagem bastante positiva para o exterior, o que dificulta sobremaneira a prova do fenômeno.

O assédio moral também é classificado como Vertical Ascendente, sendo este menos comum que o assédio descendente, e é caracterizado por se originar de um sujeito inferior hierarquicamente, ou seja, é praticado por um subordinado em relação ao superior hierárquico. Já o assédio moral Horizontal é estabelecido entre colegas de trabalho que ocupam semelhante ou igual nível hierárquico.

O assédio moral pode se manifestar também através do isolamento e é fundamentalmente expresso na esfera da comunicação do(a) trabalhador(a) em questão. Trata-se de situações como a recusa de contato, distanciamento físico com colegas de trabalho, interrupção constante de sua fala, proibição de contato com a equipe e a troca de informações. Nesse sentido, agindo nas relações de trabalho, esse tipo de violência paralisa a vítima e dificulta o seu processo de defesa. (FIGUEIREDO, 2012). Existem outras classificações menos comuns de Assédio Moral, como o “misto”

(vertical e horizontal), onde há coexistência de relações que não são marcadas pela subordinação (“horizontais” e relações de “subordinações “verticais”) que não prologaremos no escopo desse trabalho, justamente por serem menos comuns e, portanto, não centrais para objetivo proposto (CASTRO, 2012).

Isto posto, abordaremos a seguir a especificidade da violência psicológica no setor público federal brasileiro, focando também no assédio moral como uma das expressões desse tipo de violência que acomete os(as) trabalhadores(as).

#### **4 O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO FEDERAL**

Como se dá a relação entre o processo de reestruturação produtiva e a reforma do Estado brasileiro? Quais as consequências desse cenário de transformações para os(as) trabalhadores(as) do setor público federal?

Diante das novas exigências impostas pelo capital sob a égide da ideologia neoliberal, o processo de reestruturação produtiva e a reforma do Estado são fenômenos articulados, que no caso específico do Brasil está marcado pelas singularidades da formação socioeconômica e política, expressas, principalmente, pelo patriarcalismo e pelo patrimonialismo, onde impera uma indistinção entre público e privado, sendo o público historicamente utilizado como mera extensão de interesses particulares (COSTA, 2000).

Na especificidade do setor público federal brasileiro cabe destacar algumas mudanças observadas, principalmente, a partir dos anos 1990 como resultado do processo de modernização administrativa implementada nesse setor. Trata-se de uma administração pautada, fundamentalmente, na descentralização de poder e de recursos, que alteraram significativamente a organização do trabalho, através de maiores exigências com relação aos resultados, mudança no ritmo de trabalho, divisão e natureza das tarefas realizadas. Nesse sentido, se faz necessário pontuar que as transformações foram impostas sem melhorias nas condições e no treinamento oferecido aos trabalhadores(as), gerando, assim, consequências tanto para a qualidade dos serviços oferecidos quanto para as condições de trabalho a que estão submetidos (GUIMARÃES, 2009).

Isto posto, nos parece válido destacar ainda algumas particularidades que estão submetidos os trabalhadores do setor público. Bourdieu (1979 apud COSTA, 2004, p. 357) aponta que

Sendo um profissional destinado a executar tarefas, o trabalhador público experimenta a ruptura entre saber-fazer prático e os conhecimentos teóricos, sistemáticos e explícitos leva a se pensar o (trabalhador) [...] simples servidor de uma intenção que o ultrapassa, executando despossuído do pensamento de sua prática, vivenciando a cisão planejamento e execução, ainda que seu trabalho seja intelectual.

Assim, trata-se de um profissional suscetível à vivência de desprazer no trabalho, tanto pela natureza de suas atividades quanto pelos imperativos desse novo modelo de administração. Tratando especificamente do cenário onde se inserem as práticas de violência no trabalho, é importante pontuar que um dos ambientes profissionais onde o assédio mostra-se mais frequente é o setor público, e, assim como em várias organizações, é cometido de forma dissimulada, como afirma a Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB, 2010, p. 11),

por meio de atitudes dificilmente identificadas no início, com a intenção de baixar a autoestima e desestabilizar, emocionalmente e profissionalmente, a vítima. No entanto, atinge proporções que levam ao desequilíbrio no local de trabalho e ameaçam a dignidade e a saúde do trabalhador. A intensificação do assédio, apontam pesquisadores, pode resultar no isolamento da vítima, diante da omissão dos próprios colegas, pelo temor de perder o emprego ou de se tornarem alvos da violência. As condutas mais comuns vão desde a atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou em condições e prazos inexequíveis à tortura psicológica. A gravidade da prática do assédio moral se constata pelos prognósticos sombrios revelados pela OIT - Organização Internacional do Trabalho e pela OMS - Organização Mundial de Saúde, segundo as quais, “a disseminação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho terá como consequência o fato de que as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos”.

Ainda segundo a CSPB, o assédio moral no serviço público, principalmente o vertical descendente, pode ter como causas o despreparo de gestores e chefes e o amplo número de pessoas que fazem parte do quadro da administração pública, o que acaba possibilitando o anonimato desses(as) sujeitos(as).

Apesar da hierarquia existente nas relações de trabalho, o(a) trabalhador(a) ainda que ocupe determinado cargo de maior prestígio, não dispõe de autonomia para demitir um(a) servidor(a) e por isso, passa a exercer sua autoridade sobrecarregando o(a) profissional com tarefas inócuas, perseguindo e humilhando. Importante destacar ainda que em setores públicos, o assédio persiste por muito mais tempo, podendo perdurar por décadas, devido à estabilidade do emprego desses(as) servidores(as).

São múltiplos os efeitos desse tipo de violência na vida do(a) trabalhador(a), e essa conduta traz consequências cruéis à vida familiar, profissional e, centralmente, à saúde física e mental do(a) vítima dessa forma de abuso. Como consequência do

assédio, segundo Barreto e Heloani (2015), temos a presença de profunda tensão psicológica, medo, angústia. Este se torna catalizador de um processo de desarmonização de emoções, impactando, assim, a saúde física e mental, caracterizando, portanto, como um grande fator de risco à saúde no ambiente de trabalho.

Silva (2010, p. 15) atenta para o fato de que,

a coação tende a desenvolver na vítima um desequilíbrio emocional, ocasionado crises de ansiedade e atitudes defensivas que, por vezes, passam a ser vistas como paranoicas. Diante desta rejeição violenta, sentida, mas verbalmente negada, o sujeito passivo tenta, inutilmente, explicar-se. Em meio à pressão, o seu rendimento profissional começa a cair, a sua autoestima desaparece. O empregado, em regra, tarda em acreditar que é vítima de assédio moral, chegando a duvidar se não deu causa àquela situação. Por vezes, suporta a dor em silêncio por necessitar do emprego, mas a submissão diária ocasiona o esgotamento de suas energias psíquicas, o que vem a gerar uma sensação de impotência e fracasso.

Nesse sentido, entendemos que há uma relação direta entre as condições de trabalho e o quadro de saúde de trabalhadores(as), apontando assim, para a necessidade de maior compreensão acerca do fenômeno da violência psicológica e do assédio moral no espaço profissional e do desenvolvimento de estratégias possíveis para combatê-lo.

## **5. CONCLUSÃO**

Assim como na história da humanidade de maneira geral, as práticas de violência são fenômenos antigos no mundo do trabalho. Trata-se de expressões que podem ser evidenciadas desde a escravidão, e que no contexto atual tem se manifestado com outras configurações. Como já postulado, vivemos um cenário de mudanças no capital que alterou significativamente o mundo do trabalho.

Refletir sobre a violência psicológica e assédio moral exige, portanto, que nos atentemos ao contexto sócio histórico que transpassa as sociedades modernas, assim como reflexionar acerca dos novos modelos organizacionais do trabalho, entendendo que estes banalizam o ser humano, pensando-os unicamente como objetos necessários no que tange o alargamento da produtividade.

Nesse sentido, frente ao processo de reestruturação produtiva sob influência da ideologia neoliberal, percebemos o trabalho – elemento central da condição do ser

social- como uma atividade permeada por transformações complexas que lançam os(as) trabalhadores(as) à uma condição de vulnerabilidade expressa na precarização das condições de trabalho e intensificada pelas práticas de violência nesse espaço, que geram sofrimento psíquico, afetam diretamente o quadro de saúde desses(as) trabalhadores(as).

Apontamos para a necessidade de pensar propostas de alteração desse cenário, principalmente através de práticas que visem à prevenção, legislação e conscientização acerca da temática. Embora a legislação seja de grande relevância para que haja penalização para essas práticas, acreditamos que a problemática precisa ser combatida de forma mais profunda, principalmente por estar diretamente relacionada às novas políticas de gestão do capital. Nesse sentido, compreendemos que não se trata de um fenômeno isolado de violência, mas uma expressão multifacetada e intensificada da contradição capital X trabalho.

Portanto, frisamos a importância de se estabelecer uma articulação entre a prevenção, que se faz possível na medida em que lançamos luz sobre essa realidade, aprofundando o conhecimento e o debate acerca do fenômeno da violência psicológica no espaço de trabalho, com a divulgação dessas informações, visando a conscientização da sociedade sobre essa problemática a fim de combatê-la.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Reestruturação Produtiva: Novas qualificações e Empregabilidade. In: ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Praxis, 2007. Cap. 10, p. 3. Disponível em: <[http://www.giovannialves.org/capitulo\\_10\\_texto.pdf](http://www.giovannialves.org/capitulo_10_texto.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2018.

AMAZARRAY, Mayte Raya. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. 2010. 269 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>> Acesso em: 30 jun.2018.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>.> Acesso em: 21 maio 2018

BARRETO, Margarida. Assédio moral: risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal Feminista de Saúde**, 2005. Disponível em: <<http://www.redesaude.org.br>>. Acesso em: 15 jun. 2018

Cadernos Carlos Taylor : Série Políticas Transversais – Cartilha: **Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie.**; João Domingos Gomes dos Santos (coord.); Geralda Fernandes (org.). – [Brasília : CSPB, 2010]. Disponível em: <[https://www.cspb.org.br/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](https://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf)> Acesso em: 05 maio 2018.

COSTA, Cândida da. Humilhação e violência psicológica de trabalhadores: os trabalhadores que valem nada In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 6, 2013, São Luís. **Anais...** São Luís: JOINPP, 2013. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/humilhacaoeviolenciapsicologicadetrabalhadores-ostrabalhadoresquevalemnada.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Nas malhas da instabilidade:** a subjetividade dos trabalhadores públicos no cenário de mudanças. Natal, 2004.

\_\_\_\_\_. **Dimensões do trabalho:** Extratos da Produção Acadêmica na UFMA. São Luís, 2000.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo: LTr, 2012.

CFESS MANIFESTA. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Brasília: CFESS, 2011. Disponível em: <[http://www.cfess.org.br/arquivos/cfess\\_manifesta\\_assedioFINAL.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/cfess_manifesta_assedioFINAL.pdf)>. Acesso em: 19 mar.2018.

FELIZARDO, Jean Mari. **Capitalismo, organização do trabalho e tecnologia da produção e seus impactos na qualificação da força de trabalho.** Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume3/capitalismo.pdf>>. Acesso em: 11 jul. 2017

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio Moral contra mulheres nas organizações.** São Paulo: Cortez, 2012.

GOMES, Luís Leandro Gomes. **Assédio Moral no trabalho:** O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

GUIMARÃES, Magali Costa. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.34, n.120, p. 163–171, jul./dez. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572009000200007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572009000200007)>. Acesso em: 05 jul. 2018.

FELIZARDO, Jean Mari. **Capitalismo, organização do trabalho e tecnologia da produção e seus impactos na qualificação da força de trabalho.** Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume3/capitalismo.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2018

NEAVT. **Violência no trabalho:** reflexões, conceitos e orientações. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF. 2008. 38p. Disponível em:

<[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha\\_NEAVT.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_NEAVT.pdf)>. Acesso em: 03 jun. 2018.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política**: uma introdução crítica. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

SCHLINDWIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p.430-439, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n2/20.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2017.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da. Assédio Moral no ambiente de trabalho. **Orbis: Revista Científica**, v. 2, n.1. Disponível em:<<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/87/87>>. Acesso em: 14 set. 2017.

SOUZA, Elisa Cristiane de. MONTEFUSCO, Carla. Serviço Social e o assédio moral no ambiente de trabalho: que relação é essa? **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 16, n. 1, pp. 95-112, 2016. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/7448/5518>> Acesso em: 29 jun. 2018.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A.F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p.65-72, dez. 1985. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v25n4/v25n4a07.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2018.