



# 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

---

Eixo: Trabalho, questão social e serviço social

## TERROR PSICOLÓGICO NO TRABALHO DO ASSIESTENTE SOCIAL

Pedro Leonardo Cedrola Vieira<sup>1</sup>

Gabriela Santos Gomes<sup>2</sup>

Luciana da Conceição Gomes<sup>3</sup>

Aline Pereira Ribeiro da Silva<sup>4</sup>

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral, compreendendo-o como estratégia contemporânea de controle do trabalho. Os estudos realizados demonstraram que os assistentes sociais são vítimas do assédio moral. Esse fenômeno provoca frequentemente o adoecimento físico e mental dos mesmos.

**Palavras-chave:** Trabalho; Assédio moral, controle do trabalho, adoecimento.

**Abstract:** This article aims to analyze the phenomenon of moral harassment, understanding how the strategy of remote control of work. Studies have shown that social workers are victims of bullying. This phenomenon often causes the physical and mental illness of them.

**Key words:** Job, Harassment, Work Control, Illness.

### 1. INTRODUÇÃO

Iamamoto (2009) aponta que o Serviço Social se configura como um tipo de especialização do trabalho coletivo dentro da divisão social e técnica do trabalho. Deve-se considerar a profissão como atividade socialmente determinada pelas condições sociais e objetivas que dão uma direção a prática profissional. Assim, compreende-se que há condições sociais que particularizam o exercício profissional dos assistentes sociais, entre essas pode-se destacar a situação de profissional liberal e, concomitantemente, trabalhador assalariado.

O assistente social enquanto profissional liberal, dispõe de relativa autonomia no exercício profissional, tendo estatutos legais e éticos para a regulamentação de sua atividade. Contudo, salienta que essa autonomia é tensionada pela compra e venda da força de trabalho aos seus diferentes empregadores: Estado, empresariado, organizações de trabalhadores e de outros segmentos organizados da sociedade civil. O trabalho do assistente social, portanto, se processa de forma diferenciada nos diversos espaços

---

<sup>1</sup> Estudante de Pós-Graduação, Universidade Federal de Viçosa, E-mail: pedro.cedrola@ufv.br.

<sup>2</sup> Estudante de Graduação, Universidade Federal de Viçosa, E-mail: pedro.cedrola@ufv.br.

<sup>3</sup> Estudante de Pós-Graduação, Universidade Federal de Viçosa, E-mail: pedro.cedrola@ufv.br.

<sup>4</sup> Profissional de Serviço Social, Prefeitura Municipal de Santos Dumont, E-mail: pedro.cedrola@ufv.br.

ocupacionais, dadas as condições em que se realiza e o envolvimento do exercício profissional em relações sociais distintas, ainda que seja preservada a natureza qualitativa dessa especialização do trabalho. Dessa forma, a condição de trabalhador assalariado, regulada por um contrato de trabalho, impregna o trabalho profissional de dilemas de alienação e determinações sociais que afetam a coletividade dos trabalhadores, ainda que se expressem de modo particular no âmbito desse trabalho qualificado e complexo. A inserção do assistente social no mercado de trabalho implica na venda de sua força de trabalho, sendo esta uma mercadoria que tem um valor de uso, na medida em que responde a uma necessidade social, assim como um valor de troca, que se expressa através do salário. É, portanto, através dessa relação mercantil que se objetiva o valor de uso da força de trabalho, expresso no trabalho concreto exercido pelo assistente social.

A condição de trabalhador assalariado do assistente social junto da fragilidade de seu vínculo trabalhista, que são reflexos das transformações recentes no mundo do trabalho, possibilita que o profissional sofra de assédio moral, entendido aqui como uma estratégia contemporânea do controle do trabalhado.

O assédio moral emerge no contexto de transformações no mundo do trabalho como uma estratégia de controle do trabalho e pode ser considerado como um fenômeno que provoca o adoecimento dos trabalhadores. O assistente social sendo, portanto, como já sinalizado, um trabalhador assalariado é afetado por tais transformações e sofre grandemente com o fenômeno do assédio moral, tendo muitas vezes um processo de adoecimento que tem repercussão em todas as dimensões de sua vida, não se restringindo apenas ao trabalho.

Em vista dos elementos apresentados, considera-se que há a necessidade de debater sobre o tema, uma vez que o assédio moral vem se configurando como uma prática recorrente e que apenas a partir da discussão se pode refletir sobre as estratégias de enfrentamentos.

Nesse sentido, este trabalho tem como proposta realizar uma apresentação sobre o fenômeno do assédio e realizar uma relação entre o fenômeno e os processos de adoecimento sofridos por assistente sociais.

## **2. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **2.1 Situando o assédio moral**

Segundo Ávila (2015), o assédio moral no trabalho é tratado na literatura sob diferentes visões, levando-se em conta contextos históricos e culturais. A partir disso há

várias denominações que designam assédio moral no ambiente de trabalho como *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bulling* ou *harassment*, nos EUA e na Inglaterra; psicoterror ou acoso moral, na Espanha; *harcèlement moral*, na França; *ijime*, no Japão; e assédio moral ou terror psicológico no Brasil.

Entretanto, é preciso haver cuidado em generalizar todas as denominações como uma única fórmula, pois, não são rigorosamente idênticas:

As diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder do significado. (HIRIGOYEN, 2005, p. 85)

Assim, a autora descreve *mobbing* oriundo de perseguições coletivas e às violências ligadas à organização, que podem ou não tomar caminhos que levem a violências físicas sendo, portanto, um fenômeno de grupo, remetendo a conclusão de que seus métodos não são sempre muito evidentes.

Já o *bullying* é algo com proporções maiores em relação ao *mobbing*. Do inglês, o verbo *bull* significa tratar com desumanidade, com desrespeito e grosseria. *Bully* é a pessoa grosseira, tirânica, ressaltando que, segundo Hirigoyen (2005), ataca os mais fracos. *Bullying* vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, ou seja, é mais remetido a violência individual do que à violência organizacional, coletiva. É oriunda, em geral de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é mais um fenômeno social.

Quanto ao termo *harassment*, Hirigoyen (2005) define como o assédio perpetrado por ataques contínuos, voluntários de uma pessoa à outra, para infernizá-la, miná-la. É estudado relativamente aos efeitos nocivos à saúde da vítima e, portanto, “trata provavelmente apenas da parte não submersa do iceberg” (HIRIGOYEN, 2005, p.81).

O *ijime* continua a autora, é o vocábulo utilizado no Japão para relatar ofensas dirigidas a crianças nos colégios, como também para descrever as pressões de um grupo em empresas nipônicas, com o objetivo de formar jovens recém-contratados ou reprimir elementos perturbadores. Com isso, pode-se observar que o *ijime* tem como objetivo uma espécie de controle social, que visa adaptar jovens a um mundo de trabalho padronizado, sem espaços para individualidades e personalidades e muito menos que sejam capazes de criar senso crítico.

Seguindo em suas observações, Hirigoyen (2005) refere que assédio moral são agressões mais sutis do que os denominados *mobbing* ou *bulling* e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, seja qual for sua origem.

Independente da origem dos ataques, se proveniente de um grupo ou de um individuo, da intenção do agente causador, se com intuito declarado ou velado de destruir o outro, ou da finalidade de sua utilização, se para adaptar os empregados ao sistema ou forçá-los a deixar o trabalho, certo é que o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado. (ÁVILA, 2015, p. 24)

Nessa perspectiva, Ferreira (2004) aponta que o assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano, ou seja, trata-se de uma questão complexa que envolve acima de tudo um juízo de valor.

O assédio moral existe desde os primórdios da civilização humana. Ávila (2005) expõe que o assédio moral sempre existiu nas relações humanas por caracterizar-se como uma coação social, facilmente instalada em qualquer hierarquia ou relação social que tenha como base as desigualdades sociais e o autoritarismo, podendo, portanto, ser observada em qualquer ambiente, como dentro das próprias estruturas familiares, escola, corporações militares, eclesiásticas etc.

Nesta direção, Silva e Raichelis (2015), levantam a relevância do tema de estudo para os profissionais de serviço social, uma vez que o assédio moral provoca adoecimento físico e mental dos trabalhadores, seja pela via do acirramento da superexploração protagonizada pelo capital e incrementada pelo neoliberalismo, na tentativa de avançar cada vez mais sobre os direitos conquistados pela classe trabalhadora através do sucateamento dos serviços de proteção social e por vez, desresponsabilização do Estado:

Considerar o (a) assistente social como parte integrante da classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2009) sinaliza que ele (a) não está isento (a) das mudanças estruturais ocorridas no mundo do trabalho. Neste sentido, pretende-se demonstrar como o assédio moral tem se manifestado nas experiências vivenciadas por assistentes sociais nos vários espaços sócio ocupacionais em que se inserem, produzindo efeitos deletérios em sua saúde física e mental (SILVA E RAICHELIS. 2015 p. 124).

Ao longo do ano de 2016 foram constatados a partir dos atendimentos, bem como as visitas de fiscalização feitas pelo Setor de Orientação e Fiscalização do CRESS 6ª Região – Seccional de Juiz de Fora, vinte e dois casos que, de acordo com pesquisa realizada podem ser enquadrados como assédio moral, que serão abordados, resguardando a garantia do sigilo dos profissionais envolvidos, bem como dos demais sujeitos envolvidos (incluindo instituições).

## **2.2 As fases do processo do terror psicológico vivenciadas pelos assistentes sociais.**

Segundo Aquino (2017), a força de trabalho humana apropriada pelo capital e seus mandatários e regulamentada pelo Estado, com propósitos explícitos de desregulamentar leis e extinguir direitos com o objetivo último de que os trabalhadores arquem com o ônus de um planejamento de gastos do fundo público, que destina em torno de cinquenta por cento de sua arrecadação para pagamentos de juros e amortizações da dívida externa, requerem trabalhadores polivalentes e qualificados, que estejam em consonância com a estrutura horizontalizada da empresa.

Ainda conforme a autora supracitada, no capitalismo mundializado, os trabalhadores devem cumprir metas impostas pelas empresas, que em geral, tornam-se cada vez mais difíceis de serem atingidas, extraindo cada vez mais capacidade de trabalho dos trabalhadores em geral, com vistas à otimização da produção, aumento exponencial dos lucros e visibilidade dos serviços prestados, no caso do trabalho realizado no âmbito público estatal.

É o ainda, o tempo do “colaborador” ou do “parceiro”. Esta é uma das formas atuais de mistificação do trabalho e da exploração que é-lhe imanente e eminente. É o que Alves (2014), denomina como disputa pelo intangível, com o desenvolvimento de estratégias gerenciais capazes de captar a subjetividade do trabalho vivo. Envolve valores fetichizados, anseios e necessidades utópicas, que o autor denomina de “inovações sociometabólicas”, que ultrapassam o espaço da produção e alcançam o âmbito da reprodução social (AQUINO, I.G.C. 2017, s/p).

Desse modo, reconhecer o assédio moral a partir de fatos ocorridos em um determinado processo de trabalho, que busca estratégias cada vez mais refinadas de controle do trabalho do assistente social, é um estudo que carece de aprofundamento. O assédio moral é reconhecido e estudado aqui como uma destas estratégias, nos mais diversos espaços sócio ocupacionais nos quais as visitas de fiscalização do CRESS - 6ª Região - puderam identifica-lo, haja vista que a implantação do terror psicológico no trabalho é difícil de identificar, sobretudo, em razão das especificidades do assediador, das vítimas, do meio e contexto nos quais o assédio moral é germinado.

Segundo Leymann (2000), em suas investigações, observou-se que o curso do psicoterror no trabalho apresenta-se em uma sequência típica de cinco fases que se repetem em diferentes casos, sendo todos estes presentes nas relações de trabalho dos assistentes sociais e como já abordado nas falas anteriores, sendo uma ferramenta estratégica para controle dos trabalhadores.

A primeira fase, segundo a referida autora, é a dos incidentes críticos, ou seja, a fase em que a situação desencadeante do assédio moral está apenas no conflito, em um ponto específico, seja em uma bronca, um desacordo entre pessoas, ou ainda alguma imposição que é tida como momentânea, que em algum momento toma outra forma, assumindo uma

nova dinâmica. Um conflito que era pontual toma proporções maiores. Essa fase por si só, não é, segundo Leymann (2000) característica de assédio moral, entretanto, a partir desse momento, novas situações sejam originadas.

Exemplo disso, dentre os destacados, há casos de assistentes sociais que são obrigados por suas chefias a assinarem documentações com as mais diversas finalidades, em favorecimento, sejam de cunho eleitoral, ou ainda para autopromoção de agentes públicos, como, por exemplo, beneficiar apoiadores políticos.

Ao longo de todas as visitas de fiscalização realizadas no ano de 2016, algumas situações foram características, como por exemplo, a de chefias diretas, indiretas e até mesmo pessoas que sequer são ligadas às instituições onde se encontram os assistentes sociais, coíbem a autonomia técnica de conceder, ou não, algum benefício aos usuários, impondo, ou fazendo com que sobressaia a vontade e, sobretudo, os interesses desses agentes. Como disse Leymann (2000), esse momento em específico, por si só, não é caracterizado como assédio moral. Entretanto, devido às tensões causadas pelos posicionamentos dos assistentes sociais, em geral, críticos e combativos, pode estar o cerne de grande parte das situações seguintes e seus agravantes.

Em seguida, na segunda fase, surgem as estigmatizações. O assédio moral nesse momento pode, ou não, conter comportamentos que, em outro contexto, não representariam necessariamente agressão, nem intuito de excluir ou expulsar ninguém. Contudo, o desenrolar dessa fase ocorre em atitudes repetitivas, por um longo período de tempo e com propósitos hostis. Essas condutas têm como finalidade expor e prejudicar o outro perante as demais pessoas. Em geral são utilizados métodos agressivos de manipulação.

Segundo Simões (2017) há casos explícitos de interferência na autonomia profissional, oriundos das chefias diretas e também das indiretas. Assistentes sociais lotados em presídios, Secretarias Municipais de Assistência Social, ONGs e nos setores privados são, a todo momento, colocados em xeque em prol de benefícios a terceiros por uso de influências externas. Vereadores que visam práticas assistencialistas em prol de seus eleitores, Secretários Municipais de Assistência Social que visam atender os interesses de prefeitos e, por último, mas não menos importante, ainda presente de maneira muito forte nos dias atuais, o primeiro-damismo.

A condição de assalariado do assistente social, seja na esfera pública ou privada, requer um contrato de trabalho que expresse os parâmetros institucionais ou trabalhistas como reguladores das relações de trabalho. Os empregadores estabelecem ainda as funções e atribuições conforme a normatização do trabalho coletivo e disponibilizam os recursos materiais, financeiros, humanos e técnicos, indispensáveis à realização do trabalho. Os empregadores ainda fazem um recorte das “expressões da questão social que podem se tornar matéria da atividade profissional”. Neste sentido, as exigências impostas pelos variados tipos de empregadores condicionam o conteúdo do trabalho realizado pelo assistente social

e limitam as possibilidades de efetivação de seus objetivos profissionais. (SIMÕES, 2016, p. 93-94)

Mesmo com toda a afirmação da categoria profissional ao longo das últimas décadas, se faz presente ainda o pensamento de que a profissão de serviço social pode ser exercida por qualquer pessoa, sem nenhuma formação, como a primeira dama, quando assume a Secretaria de Assistência Social do município, ainda que não seja uma função privativa do assistente social, essas, acabam desqualificando a profissão. Ao limitar as possibilidades de efetivação do exercício profissional dos assistentes sociais, descaracterizando a profissão, principalmente pelo veio da autonomia relativa, limita, cada vez mais, as possibilidades de efetivação do projeto ético-político do serviço social. Nesse ponto consideramos ser um dos ataques que alimentam as relações de assédio moral em vista das funções privativas da profissão. A terceira fase de intervenção para que seja caracterizado assédio moral da empresa/instituição, é quando, quem gere o funcionamento institucional toma conhecimento dos fatos, por conseguinte, dos conflitos.

O incidente, então, se transforma no caso de X, sendo que X é sempre vítima assediada, não o agressor. Por causa do processo anterior de estigmatização da vítima, é mais fácil situar a responsabilidade nela do que no agressor. A gestão tende a aceitar e assumir os preconceitos produzidos pelas fases anteriores. Some-se a isso sua natural tendência a terminar rapidamente com o problema (normalmente a pessoa assediada). Isso resulta, na maioria das vezes, em violação dos direitos fundamentais da vítima, que se vê maltratada e estigmatizada. Entra, então, em funcionamento o mecanismo conhecido como erro fundamental de atribuição, no qual os colegas e a gestão tendem a criar explicações baseadas nas características individuais da vítima e não em fatores organizacionais e de má gestão. (ÁVILA, 2015, p. 37)

Quando os conflitos tomam essa proporção, em geral, os assistentes sociais se sentem coagidos e acabam não visualizando possibilidades de cessar o problema de forma plena. Esses buscam dar soluções paliativas, que não surtirão efeito em longo prazo. É possível relatar um caso em específico, quando o profissional assediado, já sem nenhuma autonomia e isolado, recorreu ao Conselho Regional de Serviço Social – Seccional de Juiz de Fora, em busca de uma visita de fiscalização rotineira, de forma a dar visibilidade à sua posição no ambiente de trabalho. Esta foi previamente agendada junto ao profissional sem que houvesse qualquer suspeita de seu pedido, tendo assim, um caráter rotineiro, de forma a não o colocar ainda mais em evidência perante a equipe técnica e a instituição. O resultado dessa ação pode ser tomado de forma positiva, pois, foi um espaço que a fiscalização deixou claro para a gestão o papel e as atribuições do serviço social na instituição, bem como a importância da instituição inserida numa rede de serviços.

Estratégias como a mencionada acima são de grande valia para profissionais que já se encontram em situações delicadas nos seus ambientes de trabalho. Em geral, assistentes sociais que buscam incessantemente pela qualidade dos serviços prestados e

pela garantia plena dos direitos dos usuários atendidos são tidos como indesejáveis, perante o restante da equipe que se conforma e busca somente o essencial para o andamento dos serviços. Há também de se referir aos gestores que visam com as políticas, por exemplo, de assistência social somente a captação de recursos e conseqüentemente, de números, cerceando o trabalho dos profissionais, fazendo com que haja metas de “produção”, como expõe Antunes (2001), tomando como melhor desempenho a maior produtividade em prol da qualidade dos atendimentos realizados e, desta forma, podemos considerar como uma situação que desencadeia relações de assédio moral. Visa por parte dos gestores e chefias, uma apropriação dos saberes intelectuais dos trabalhadores de forma a repreendê-los.

A quarta fase é a dos diagnósticos incorretos. As situações em que a vítima busca ajuda especializada em psicólogos e psiquiatras, há um grande risco de terem um diagnóstico errado, distorcido, pois, na maioria dos casos não há informações suficientes para investigar situações sociais que têm origem na própria organização em que o paciente trabalha.

[...] O risco é que a pessoa seja marcada com um diagnóstico incorreto como paranoia, transtorno maníaco-depressivo, desajuste de personalidade. Isso pode destruir a vítima, sua carreira profissional e, desse modo, impedir ou dificultar sua reabilitação profissional. (ÁVILA, 2015, p. 37)

Tomando proporções ainda maiores, há casos, dentre os destacados, de profissionais que se encontravam em um estágio avançado de adoecimento aparente que, tomado por suas rotinas de assediado moralmente, passam a não mais reagir.

De forma chocante, no momento de uma visita de fiscalização, uma profissional se diz desacreditada em sua capacidade profissional frente às constantes tentativas do empregador em desqualificar o seu trabalho, descaracterizar atribuições privativas da assistente social, tentar incluir outras pessoas para realizarem suas funções e o não reconhecimento do sigilo profissional. Tais atitudes levaram a profissional a um quadro de adoecimento com necessidade de acompanhamento médico e psicoterápico.

Assim como a profissional mencionada anteriormente, foram realizados atendimentos na sede da Seccional de Juiz de Fora, bem como visitas de fiscalização, em que profissionais relataram ser tratados aos gritos, com palavras de baixo calão em diversas situações, não somente por seus chefes, mas até mesmo pelos próprios usuários, que exigem que os mandos e desmandos externos à instituição e ao serviço social, sejam cumpridos.

O fato de não haver um olhar qualificado e o assédio moral ser, estrategicamente pouco discutido pelas instituições e empresas, faz com que não somente os assistentes



sociais, mas todo o profissional inserido no mercado de trabalho sofra situações vexatórias que os levam ao adoecimento sem, de fato, combaterem a raiz do problema.

Nesta via, destacamos o trabalho realizado pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), que promovem ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador por meio da prevenção e vigilância.

Por fim, Leymann (2000) destaca que a quinta fase é onde se dá a exclusão da vida laboral. Essa fase ocorre quando o profissional abandona seu emprego após inúmeras licenças, porque já não consegue mais resistir ao assédio moral sofrido, sem nenhum tipo de apoio por parte do empregador, mal diagnosticado pelo psicólogo ou psiquiatra, isolado profissional e socialmente no ambiente de trabalho, a única saída visível é o pedido de demissão.

### **3. CONCLUSÃO**

O interesse oculto do assédio moral exercido entre os assistentes sociais, segundo Barroco (2015) está ligada a tentativa de que os assistentes sociais executem tarefas contrárias ao Código de Ética profissional e as suas atribuições legais. Há a tentativa de que a profissão seja partícipe, de forma coadjuvante de um moralismo punitivo presente na sociedade contemporânea frente as mais diversificadas expressões da questão social e que assim, como no passado, o serviço social se ajuste à missão (mais em um sentido de ministério) restauradora da lei e da ordem social.

Podemos perceber que o assédio moral, segundo Hirigoyen (2005) é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não é uma violência pontual ou ocasional. Caracteriza-se como uma conduta frequente, premeditada e intencional praticada pelo assediador por um período longo de tempo. Ao longo do tempo, a pessoa alvo dessas desqualificações, poderá apresentar sérios danos psicológicos, resultantes de um processo ardiloso no qual a pessoa assediada se sente incapaz de reagir e se defender, devido ao seu poder altamente destrutivo, que mexe com as suas estruturas emocionais minando a sua segurança pessoal e sua autoestima.

Em se tratando de violência psicológica e considerando-se o assédio moral como uma de suas formas, as suas consequências para a saúde dos assistentes sociais são inevitáveis, ocasionando problemas psicossomáticos, psicopatológicos ou comportamentais, tornando-os vulneráveis ao adoecimento. Desta forma, a vida de quem sofre este tipo de violência tem impactos importantes, que irão depender de vários fatores como: intensidade, duração, falta de suporte organizacional, social ou emocional. Alguns destes impactos são: Ansiedade aumentada; hipertensão; taquicardia; isolamento social; depressão; insônia, etc.

Há de se considerar os que heroicamente resistem ao pedido de demissão e enfrentam o assédio moral, passando por muitas tribulações que lhes trazem sérias consequências em sua saúde, ocasionando então, outros tantos afastamentos por doenças relacionadas à saúde com estresse pós-traumático, aumentando suas possibilidades de demissões ou exonerações via processos administrativos. Alguns assistentes sociais sofrem o agravamento do problema dentro e fora do ambiente de trabalho, ocorrendo casos mais extremos de tentativas e, também, as vias de fato, suicídios.

Na fase da sedução perversa, ensina a referida autora:

[...] o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria. A finalidade é atrair irresistivelmente o outro, corrompê-lo e suborná-lo, para captar o desejo do outro que o admira, com o objetivo de destruí-lo, pois, representa uma ameaça. Segue-se a fase de enredamento, na qual, mediante manipulação, o agressor impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo o outro dependente do agressor. Ameaças veladas ou intimidações visam a enfraquecer a vítima para melhor fazer passar as próprias ideias, podendo chegar a uma verdadeira lavagem cerebral. O controle se estabelece. O que importa nessa fase não é destruir o outro de imediato, mas conservar o poder e o controle. A vítima deixa-se prender na teia de aranha da dependência. Trata-se, então, de seduzir para desestabilizar a vítima; enredar para que ela perca sua autoconfiança; controlar, para que ela perca sua estabilidade. (HIRIGOYEN, 2006, p. 109-110)

É importante salientar que, nem sempre as sequências até aqui apresentadas, com base nos estudos de Leymann (2000), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Hirigoyen (2006) e Ávila (2015) seguem tais padrões. Entretanto, são de grande valia para fornecer premissas para a identificação do estágio em que se encontra o processo de assédio moral, sendo possível identificá-lo na fase inicial e tomar ações que impeçam seu desenvolvimento.

O cenário apresentado nesse trabalho sinaliza e representa a realidade profissional dos assistentes sociais nos municípios da área de abrangência da Seccional de Juiz de Fora CRESS 6ª Região. Essa pesquisa abordou uma parte de Minas Gerais; contudo, a tendência de precarização e controle do trabalho pela via do assédio moral se estendem pelos demais municípios mineiros, assim como nos demais estados do país, conforme verificado em outras pesquisas. Essas foram as contribuições que este trabalho alcança, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, pelo contrário, com o objetivo de fomentar o debate e aguçá-lo a sensibilidade dos assistentes sociais para manter acesa a discussão dentro da categoria profissional. Ao finalizar, devemos ter a certeza de que a busca por estudos relacionados ao tema da realidade profissional dos assistentes sociais deve ser contínua. A partir disso, uma série de outros caminhos podem ser traçados como objeto de estudo.

## REFERÊNCIAS

- AQUINO, I.G.C. **O trabalho do assistente social e as estratégias contemporâneas de controle do trabalho: a questão do assédio moral.** s/p. 29 agosto 2017. Viçosa, MG).
- ÁVILA, R. P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2ª Ed. São Paulo:LTr, 2015.
- BARRETO, M. A. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática.** São Paulo: IOB Thomson, 2006.
- FREITAS, M. E.; HELOANI,R. e BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. In: **Psicologia Política.** VOL. 8. Nº 15. PP. 179 – 182. São Paulo. 2008.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral.** Trad. De: Rejane Janowitz. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- \_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- IAMAMOTO, M. V & CARVALHO. R. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil.** 24ª Ed., São Paulo: Cortez, 2009.
- LEYMANN, H. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopedia: Bulling. Whistleblowing,** 2000.
- SIMÕES, N. L. H. **Autonomia Profissional do Assistente Social x Trabalho Assalariado.** 2ª ed. Curitiba: Editora Prismas, 2016.
- \_\_\_\_\_. **O trabalho do assistente social e as estratégias contemporâneas de controle do trabalho: a questão do assédio moral.** s/p. 29 agosto 2017. Viçosa, MG)
- RAICHELIS, R. e SILVA, O. O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente Social: uma questão emergente. In: **Serviço Social e Sociedade.** São Paulo, n. 123, 2015, p. 582- 603.