GASLIGHTING: A TORTURA SILENCIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Taciane Aparecida Dos Santos TIOSSI^{1*}; Mauricio Jacobi dos SANTOS; Anelicia Veronica Consoli BOMBANA³

1. Acadêmica do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário de Pato Branco/PR (UNIDEP) - tiossitaciane@gmail.com. **2.** Advogado. Graduado na UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí. Especialista em Direito do Trabalho na modalidade “Mercado de Trabalho” pela AMATRA 12. Pós-graduado em Direito Civil e Processual Civil na Faculdade Mater Dei em convênio com a empresa ROJO Consultoria. Professor do Centro Universitário de Pato Branco/PR (UNIDEP). Mestre em Desenvolvimento Regional pela UTFPR campus de Pato Branco/PR - mauriciojacobi@hotmail.com. **3.** Advogada. Professora de Graduação em Direito, Ciências Contábeis, Administração e Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIDEP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura do Trabalho - AMATRA 12ª Região. Mestre em Ciência Jurídica pelo Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí. Endereço eletrônico: anelicia.consoli@unidep.edu.br

Recebido em: 12/09/2024 Aceito em: 21/10/2024

RESUMO: A tortura silenciosa, através de violência psicológica em forma de manipulação no ambiente de trabalho, se designa a um paradigma entre categoria econômica e categoria profissional. Este artigo científico tem por vértice uma temática seriamente sensível, a manipulação psicológica laboral com ênfase nos grupos não hegemônicos, versando a simbologia desses grupos na sociedade humanizada. A prática do *gaslighting* causa danos emocionais significativos às vítimas, perpetua a desigualdade e a discriminação, haja vista as modalidades e formas de afetação que o *gaslighting* atinge as classes sociais não hegemônicas dentro do ambiente de trabalho, por motivos socioculturais, envolvendo o sistema capital. É a partir da identificação e diagnóstico, que se pode implementar soluções que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos, respeitosos e equitativos para todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero, raça ou orientação sexual.

PALAVRAS-CHAVE: Direito. Direito do trabalho. Gaslighting. Ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

Gaslighting, uma forma insidiosa de manipulação psicológica, que busca minar a percepção da realidade de uma pessoa, levando-a a duvidar de sua própria sanidade e capacidade de discernimento. Um feitiço de manipulação psicológica destinada a minar a percepção da realidade de um indivíduo, tem recebido mais atenção nos últimos anos, especialmente no contexto das dinâmicas de trabalho.

Embora tradicionalmente associado a relacionamentos interpessoais, sua presença perjura em ambientes profissionais tem implicações de longo alcance, perpetuando uma cultura de medo, desigualdade e opressão sistêmica. No complexo cenário socioeconômico atual, o ambiente de trabalho não é apenas um centro de produtividade, mas também um microcosmo das dinâmicas de poder da sociedade.

O *gaslighting* representa uma forma ardilosa de abuso psicológico, no qual a vítima é levada a duvidar de sua própria percepção e sanidade, através da distorção, invenção ou omissão de fatos e informações por parte do agressor. Esta prática, amplamente associada a

narcisistas, é utilizada para reescrever a realidade da vítima, prejudicando seu julgamento e causando um desequilíbrio emocional significativo. Na esfera das relações interpessoais e até mesmo políticas, o *gaslighting* está cada vez mais presente, manifestando-se como uma forma de manipulação estratégica da mente por indivíduos abusivos. Esse tipo de abuso psicológico, muitas vezes próximo ao assédio moral, pode causar danos significativos à saúde mental das vítimas, especialmente em grupos minoritários que enfrentam discriminação e preconceito, como mulheres e pessoas LGBTQIAP+.

Esta pesquisa permeia, na busca pelo entendimento das complexidades da experiência humana, uma ampla gama de disciplinas, incluindo psicologia, sociologia, filosofia e comportamento organizacional, pretendendo fornecer uma compreensão matizada desse fenômeno pervasivo. Por meio de evidências empíricas e bases teóricas, busca-se subsidiar aspectos de identificação do *gaslighting* em ambientes profissionais. Essa pesquisa tem como egiide estrutural doutrina e artigos científicos com elaboração voltada para a forma de afetação dos grupos não hegemônicos, além da legislação brasileira como fundamento do direito para intervenção nos direitos de cada trabalhador.

Essa pesquisa se propõe revelar como *gaslighting* se apresenta no ambiente de trabalho, abordando suas diversas manifestações, implicações e consequências para os trabalhadores e para as organizações. Em um cenário no qual as relações de poder e hierarquia são intrínsecas, o *gaslighting* pode ser utilizado como uma ferramenta de controle e dominação, perpetuando desigualdades e injustiças. Dessa forma acredita-se na contribuição para conscientização sobre os dramas sociais e laborais decorrentes do *gaslighting*, embora não se tenham prontas soluções, acredita-se na proposição de reflexões como forma de *startar* a provocação para o desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e combate ao *gaslighting* no ambiente de trabalho, visando promover ambientes laborais mais saudáveis, justos e empoderadores para todos os indivíduos.

Portanto, face à postura colaborativa que se espera em promover ambientes de trabalho que priorizem o bem-estar e a dignidade de todos os indivíduos, independentemente de seu gênero, raça, orientação sexual ou status socioeconômico, ao confrontar o *gaslighting* de frente e fomentar uma cultura de responsabilidade e solidariedade, pode-se coletivamente buscar um futuro em que cada indivíduo se sinta empoderado, valorizado e ouvido em suas atividades profissionais.

RELAÇÕES SOCIAIS DE PODER

O capital não se trata apenas de economia política, mas sim, de uma categoria social relevante que versa um modo histórico de controle do metabolismo social. Salienta-se a categoria chave para explicar a natureza da produção de valor caracterizado como o modo de produção capitalista. Sendo dessa forma, um sujeito em forma de valorização, como pressuposto essencial, um modo histórico entranhado no controle do metabolismo social, fetichizado como economia política (GEDIEL et al, 2015, p. 16).

Desse modo, critica-se a economia política, sendo um paradigma da ciência social burguesa, ocultando as relações sociais de poder, como a exploração, espoliação e opressão, que caracterizam a forma histórica mais desenvolvida do capital como modo histórico do controle social, ou seja, o modo de produção capitalista (GEDIEL et al, 2015, p. 17).

Além da mistificação burguesa que declara que o trabalho do operário deve ser pago de acordo com o seu valor, há diferentes formas de salário: primeiro o salário por tempo e, depois, o salário por peça, ou seja, diferentes armadilhas em que a burguesia tenta prender a consciência operaria para destruir toda vontade de luta de classes organizadas. Claramente uma luta defensiva. A luta de classe econômica é defensiva porque é econômica, uma luta que queira deliberadamente se restringir ao campo de luta econômica é e sempre será defensiva, sem esperança de derrubar o regime capitalista (MARX, 2013, p. 69).

Gediel, et al, (2015, p. 17) contextualiza as sociedades pré-capitalista:

Nas sociedades pré-capitalistas, o capital existe como modo de dominação social baseado na propriedade privada e divisão hierárquica do trabalho. Por exemplo, nas sociedades escravistas e sociedades feudais, o capital existia no modo de organizar a produção social, baseada na escravidão e trabalho servil, respectivamente, formas estranhadas de relações sociais entre homens. O poder do capital era exercido, de modo transparente, pelo senhor dos escravos e senhores feudais que se apropriavam da riqueza produzida pelos escravos ou servos feudais. A espoliação, opressão e dominação social eram um traço translúcido das relações sociais de produção do capital.

É com o modo de cultura capitalista a partir do século XVI que o poder do capital como relação social de opressão e dominação a serviço da espoliação, exploração e acumulação de riqueza abstrata, sofreu alterações sócio metabólicas contraditórias. O fetichismo da mercadoria, é apenas o exemplo mais singelo da operação ideológica de ocultamento das relações sociais de poder. O capital de modo histórico de controle intriguado do metabolismo social afirma, como modo de civilização, articulado, as personificações do mercado, trabalho e Estado político que aparecem como personas cadentes da categoria sócio

ontológica estranhada capital (GEDIEL, et al, p. 19).

Conforme grau de desenvolvimento da própria classe trabalhadora, prescinde-se de motivos mais elevados, os interesses mais particulares das atuais classes dominantes obrigam-nas à remoção de todos os obstáculos controláveis que travam o desenvolvimento da classe trabalhadora. No domínio da economia política, a livre investigação científica não só se defronta com o mesmo inimigo presente em todos os outros domínios, também a natureza peculiar do material com que ela lida convoca ao campo de batalha as paixões mais violentas, mesquinhas e execráveis do coração humano, as do interesse privado (MARX, 2013, p. 116).

A análise crítica do capital não se limita à mera compreensão de sua dimensão econômica, mas sim, abrange uma categoria social fundamental que reflete um modo histórico de controle do metabolismo social. Nesse sentido, o capital é visto como o sujeito central na produção de valor dentro do sistema capitalista, representando um pressuposto essencial para sua operação.

No entanto, a economia política burguesa tende a ocultar as relações sociais de poder subjacentes, como a exploração e a opressão, que caracterizam esse modo de produção. A luta de classes econômica, muitas vezes limitada ao campo econômico, é essencialmente defensiva e não oferece perspectivas de derrubar o regime capitalista.

A classe trabalhadora, em sua luta contra as classes dominantes, é confrontada não apenas com obstáculos materiais, mas também com as paixões mais mesquinhas e prejudiciais do interesse privado, presentes na arena da economia política.

ASSÉDIO MORAL E ORGANIZACIONAL

O assédio concerne e se expressa desde agressões mais grosseiras e explícitas até aquelas bem sutis, acompanhadas de elogios, com grande cinismo. Tornando o assédio sofisticado, mais complexo, sutil e simultaneamente extremamente destrutivo, fixado no trabalho coletivo, contudo, destacado no individualismo (OLIVEIRA, TOLFO, 2015, p. 61).

O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tendo como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir sendo direcionado a alvos escolhidos, caracterizando-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada. As agressões pontuais são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, como uma reação de impulsividade (SOBOLL, 2008, p. 21).

Construindo uma base não falada, no escondido, no velado, impede que os sujeitos se coloquem em posição de igualdade, que expressem seus pontos de vista, a um dos sujeitos é negada a sua própria existência diante do outro, o agredido desconhece as razões da hostilidade e, não pode contrapor-se. Quando isso passa no âmbito de uma relação de subordinação transforma-se em um abuso de poder hierárquico e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa (SALVADOR, 2005, p. 31).

Como afirma Salvador (2005, p. 30) o “assédio moral não se confunde com o mero conflito, não obstante possa desenvolver-se a partir dele. Se existe assédio moral, é justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido”.

Prontamente o assédio organizacional, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. Atitudes que deixam de ser legítimas quando permeadas de condutas abusivas, atentando contra a dignidade da pessoa humana. Tais exemplos de assédio organizacional, são as ameaças no ambiente de trabalho, cobranças exageradas e até mesmo exposições constrangedoras. Onde a empresa serve de palco para a violência com o objetivo de prejudicar, anular e excluir o trabalhador (SOBOLL, 2008, p. 21).

Dentre a cultura organizacional e as normas individualistas, levam a um estado de ansiedade e angústia e a um profundo estresse crônico, minando a saúde física e mental, relatando consequências funestas de estresse continuado, onde o indivíduo adoentado prende-se ainda mais as armadilhas estabelecidas, realimentando o ciclo. Destacando o sentimento de culpa como manifestação emocional mais comum entre os assediados, reforçando o adoecimento (OLIVEIRA, TOLFO, 2015, p. 25).

Por hora o assédio moral tem objetivo de exercer o controle sobre a coletividade, contudo Carta Magna dispõe ser invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando a indenização por dano material ou moral decorrente da violação de um desses direitos.

A constituição da república federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 5º, mais precisamente nos incisos III e X, é enfática e eloquente ao proteger, sem prejuízo de outros, a intimidade dos cidadãos, assim dispendo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou

degradante;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...] [BRASIL, 1988].

A dificuldade de se atribuir ao assédio moral um conceito objetivo reside em manifestações impregnadas subjetividade. Como terror psicológico no ambiente de trabalho como sinônimo de assédio moral, desencadeando fenômenos que se desenvolvem tanto em organizações rigidamente hierarquizadas, nas quais se estabelece a dominação pelo medo e pelo silêncio, quanto em organizações cuja administração não exhibe comprometimento com valores éticos (SALVADOR, 2005, p. 17).

Portanto, descreve-se que as situações extremas de violência psicológica no trabalho, de natureza processual, mal-intencionadas e agressivas, configuram o assédio moral como um conjunto de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Ou ainda, se configura como assédio qualquer outra conduta abusiva, que possa atentar, por sua devida repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho. (SOBOLL, 2008, p. 32).

As culturas dentro dos grupos organizacionais, influenciam nos valores, motivações e atitudes, vinculadas aos comportamentos apresentados dentro das organizações de trabalho. Com ênfase nas inter-relações pessoais, como é o assédio moral no trabalho, se apresentando por variáveis sociais. (TOLFO, OLIVEIRA, 2015, p. 21-22).

Uma vez que a violência, distinta do poder, força e vigor, necessita de instrumentos. A própria substância da violência é regida pela categoria meio/objetivo, cuja mais importante característica se aplica as atividades humanas, correm o perigo de serem denominados pelos meios, que justificam e que são necessários para alcançá-los. Os propósitos da atividade humana, distintos que são dos produtos da fabricação, não podem jamais ser previstos com segurança, meios empregados para se alcançar objetivos políticos são na maioria das vezes de maior relevância para o mundo futuro do que os objetivos pretendidos (ARENDDT, 2004, p. 04).

A dominação exercida sobre o indivíduo só é possível pelo fato de a organização ter capacidade de influenciar o inconsciente de seus membros, fazendo deles aliados nas buscas de poder e de perfeição, razão pela qual os indivíduos se vêem como sujeitos de seus desejos e de suas ações (FREITAS, 2000, p. 02).

Em suma, o assédio moral e o assédio organizacional representam formas extremas de violência psicológica no ambiente de trabalho. Enquanto o primeiro é caracterizado por comportamentos agressivos, repetitivos e direcionados a alvos específicos, o segundo envolve abusos inseridos nas estruturas e políticas organizacionais. Ambos violam os direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme garantido pela Constituição brasileira. Portanto, é crucial reconhecer e combater essas formas de violência, não apenas para proteger a integridade física e psicológica dos trabalhadores, mas também para promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. A influência das culturas organizacionais nesse contexto destaca a importância de abordagens sociais para combater o ciclo vicioso do assédio moral e criar ambientes de trabalho mais dignos e respeitosos para todos os indivíduos.

Violência no ambiente de trabalho

O desequilíbrio de poder pode estar conectado a diferenças sociais e o assédio estar sobreposto a fenômenos relacionados à discriminação, por exemplo a discriminação de gênero, cor da pele, incapacidade física, origem ou gravidez. Ficando evidente que as políticas e práticas empresariais contra a discriminação são fundamentais para prevenir o assédio moral no trabalho (OLIVEIRA, TOLFO, 2015, p. 38).

O trabalho traz a ideia incontestável de apresentação, como meio para realização do ser humano enquanto ser social e enquanto indivíduo, o homem constrói percepções determinadas socialmente internalizadas com símbolos sociais. Quando o trabalho, enquanto possibilidade de o homem ser e existir individual e socialmente, agride, humilha e machuca, desencadeia o sofrimento e fertiliza o sentimento de infelicidade (SALVADOR, 2005, p. 13).

A intensificação da violência e até mesmo suas sutilezas seguem a mesma cadência da exploração dos trabalhadores e trabalhadoras. A exploração e a violência, atingiram um grau de eficiência historicamente novo, dessa forma a violência não constitui um tema novo no mundo do trabalho, nas conjunturas que ocorrem e ocorreram, estar atentos às novas teorias, evita que as angústias e as perplexidades se manifestem (BARRETO, 2005, p. 07).

A ausência de emoções não causa e nem promove a racionalidade, trazendo o distanciamento e a serenidade em face da mais insuportável tragédia, podendo realmente tornar-se apavorante dessa forma, se tratando de uma consequência de controle, mas uma evidente demonstração de incompreensão. Com fins de reagir de forma razoável, deve-se primeiro sentir-se sensibilizado, o posto de emocional não é racional, importando a

incapacidade de se sentir sensibilizado, geralmente um fenômeno patológico, ou sentimentalista (ARENT, 2004, p. 40).

Os trabalhadores que convivem com restrições, ameaças e controles constantes, estão cada vez mais solitários, com vínculos afetivos fragmentados, restando apenas a subordinação e o sofrimento. Subordinação as ordens que vem de cima, sem questionamentos, sem reflexões, sem liberdade, renunciado a seus desejos e necessidades. Isso porque o capital necessita de respostas rápidas as demandas impostas, sem assumir riscos (BARRETO, 2005, p. 07).

Neste contexto de competitividade, flexibilidade e individualismo crescente, o capital se apropria e maneja mentes e corações. No processo de expropriação e manipulação, vem sendo revelada a essência das violências, em qualquer que seja as suas manifestações. Sendo incontáveis os atos de violências que transversam o cotidiano dos trabalhadores, variando entre a liberdade dos corpos, condicionando a intensificação do ritmo e produtividade alcançada, como o cerceamento da livre ação associado ao controle rígido alcançando até funcionários afastados, por doença ou acidente de trabalho. Dessa forma extrapolando as fronteiras da própria empresa, fugindo do cunho humanitário (BARRETO, 2005, p. 08).

Nesse aspecto, cabendo a modelação de intervenções necessárias que obriguem as organizações a promoverem o bem-estar de seus empregados, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), artigo 483, nas alíneas b e d, que tratam sobre falta grave e os não cumprimentos das determinações impostas aos empregadores, como no caso de assédio moral no ambiente de trabalho cabe rescisão indireta para garantir a saúde bem-estar do funcionário, assim dispendo:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

[...]

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

[...] [BRASIL, 2017].

Barreto (2005, p. 44) afirma que “aprofundar a reflexão sobre o assédio moral tem como justificativa contribuir para o fortalecimento das lutas e estratégias de resistência que apontem as mudanças nas condições e relações de trabalho.”

A violência no trabalho, apesar de já denunciada e analisada há mais de século por

Karl Marx² somente agora na atualidade vem atraindo o interesse dos médicos envolvidos na área da saúde do trabalho. Certamente o aumento de casos relatados revelam a intensificação dos atos violentos no local de trabalho. O que deixa uma inexistência de conceito específico em relação a prevalência da violência no local de trabalho, além das dificuldades para intervenções apropriadas, já que a natureza da violência praticada ainda é desconhecida.

Para Spinoza³ o sistema afetivo que sustenta a submissão e a servidão, questionando a razão e a emoção, mente e corpo e alienação. Para ele o corpo seria as ideias da alma estabelecendo entre a afetividade e a ética a dimensão ontológica do ser intrinsecamente associada a necessidade de liberdade, afetadas pela razão. Dessa forma, o homem tem a necessidade da liberdade, da potência e existência, mas só é livre quando conhece as causas de seus atos e necessidades, constituindo a sua própria ética e moralidade, constituindo a sua força e potencialidade.

Neste sentido o filósofo Spinoza (2009, p.12) alerta, “diz-se livre o que existe exclusivamente pela necessidade de sua natureza e por si só é determinado a agir; e diz-se necessário, ou mais propriamente dito, coagido, o que é determinado por outra coisa a existir e a operar e certa e determinada maneira.”

Aqueles que defendem a prevalência dos instintos e comportamentos na origem da violência, não consideram as condições conjunturais e o contexto socioeconômico dominante. Esses não se articulam ou entrelaçam com o social e assim abre-se uma fenda, por onde se insinua a consciência culposa que alimenta a auto culpa mantendo a sujeição. Favorecendo a medicalização e justificativas para o controle de comportamentos e condutas, consideradas fora da norma ou mesmo inadequadas (BARRETO, 2005, p. 27).

A aparência da racionalidade, muito mais do que há por trás, que provoca o ódio.

² Karl Marx foi um filósofo, economista, sociólogo, jornalista e revolucionário socialista nascido em 1818 na Prússia (atual Alemanha) e falecido em 1883 em Londres, Reino Unido. Ele é amplamente reconhecido como uma das figuras mais influentes na história intelectual e política. Marx é mais conhecido por sua crítica ao capitalismo e suas teorias sobre a luta de classes. Sua obra mais famosa é "O Capital", onde desenvolveu sua teoria econômica e analisou as contradições do sistema capitalista. Ele também colaborou com Friedrich Engels em diversas obras, incluindo o "Manifesto Comunista". Suas ideias tiveram um profundo impacto em diversos campos, incluindo economia, política, sociologia e filosofia, e continuam sendo objeto de estudo e debate até os dias de hoje.

³ Benedictus de Spinoza, mais conhecido como Baruch Spinoza, foi um filósofo holandês do século XVII, nascido em 1632 em Amsterdã e falecido em 1677 na mesma cidade. Ele é reconhecido como um dos pensadores mais importantes do Iluminismo e um dos principais nacionalistas da filosofia ocidental. Spinoza é conhecido por sua obra magistral "Ética", na qual desenvolve uma filosofia que combina elementos de metafísica, ética, epistemologia e política. Ele defendeu uma visão panteísta da natureza, na qual Deus e a natureza são concebidos como idênticos, e argumentou a favor de uma ética baseada na razão e na busca da liberdade humana através do conhecimento e da compreensão das leis naturais. Suas ideias sobre liberdade de

Utilizar a razão quando está é usada como armadilha não é racional, assim como utilizar uma arma em autodefesa deixa de ser irracional. Violenta reação contra a hipocrisia, mesmo que justificável, perde a sua *raison d'être*⁴ quando tenta desenvolver uma estratégia própria com objetivos específicos, torna-se irracional quando racionalizada, ou seja, quando a reação no decorrer de uma alteração transforma-se em ação, ou a caça aos suspeitos (ARENDDT, 2004, p. 42).

A violência guarda sempre a relação com situações experienciadas e que permanecerão gravadas na memória na medida em que a vítima tenha sido afetada por situações determinadas. Portanto, o homem em frente a um ambiente hostil pode responder de formas distintas, lutando, fugindo ou bloqueando a ação, dessa forma ainda abrindo espaço ao adoecimento. Bloquear ação pode significar volta-se para dentro, para criar alternativas de enfrentamento a situação. Voltando-se para dentro traz sempre a ideia de solidão, medo, incerteza-, insegurança, impotência e até mesmo desespero (BARRETO, 2005, p. 27).

Para Arendt (1994, p. 48) “a violência cresce onde o poder diminui, publicizando deste modo, a impotência do poder. E assim, a violência não está a serviço da revolução, mas da reforma, sendo por isso, instrumental.”

Consequentemente a violência humana e social, tem a intenção e armadilhas peculiares, que dependem dos objetivos manifestados, como a dominação de classe e interclasse, manipulação entre outros, e ainda de como se realizará. Dessa forma, reduzir a violência em qualquer de suas manifestações resultantes de comportamento, condicionamentos, necessidades biológicas, personalidade ou determinação social, seria como subestimar as relações interpessoais e coletivas, naturalizando tornar impotente e inoperante qualquer ação que vise combatê-la ou erradicá-la, salientando que as pessoas não nascem violentas, existem razões para que se tornem violentas (BARRETO, 2005, p. 30).

Temos a violência quando a diferença é transformada em desigualdade, com a finalidade de dominar o outro.

O abuso de poder e mentiras, formam o cenário perfeito para a manifestação de violência no ambiente de trabalho, quer que seja o trabalho manual ou intelectual, abrindo fendas para as práticas arrogantes, ordens e injunções que desmoralizam e oprimem, fertilizam novos atos de violência no ambiente de trabalho. A habilidade para controlar o coletivo e a fragilidade com a gestão de paradoxos e metodologias não explicitadas, mas

pensamento e tolerância religiosa tiveram um impacto significativo no desenvolvimento do pensamento político moderno.

muito bem disfarçadas. A margem do emprego inadequado, com toda situação de conflito e pressão, discernindo o conceito da área do direito que é o dano moral, justificando a necessidade de aprimorá-lo (BARRETO, 2005, p. 37).

Trabalhar em uma organização reconhecida como ideal na sociedade e possuir um cargo que denote a existência de poder, são realizações imaginárias que devem ser cumpridas, mesmo que este cargo contenha condições precárias de trabalho, que encerre uma carga psíquica danosa a saúde física e principalmente mental, e que ainda, não seja fonte de sublimação das realizações profissionais para o indivíduo (GEDIEL, et al, 2015, p. 67).

Esse fenômeno revela que o poder condicionado é uma forma de controle da subjetividade, em que a dor e o sofrimento em um trabalho, em um cargo, em uma organização, são menores que a exclusão ou discriminação social pela ausência do cumprimento dos objetivos imaginários originais de uma carreira profissional. Contudo a subjetividade não é apenas controlada, também é sequestrada (FARIA, 2007, p. 50).

Esse sequestro parte da organização, Faria (2007, p. 50) incide:

O sequestro da subjetividade por parte da organização consiste no fato desta apropriar-se, planejadamente, através de programas na área de gestão de pessoas, e de forma sub-reptícia, furtiva, às ocultas, da concepção de realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem (trabalhadores, empregados). Estas atividades formam a base da percepção e da representação que permite aos sujeitos interpretar o concreto pela via do pensamento e tomar atitudes (agir). O sequestro da percepção e da elaboração subjetiva priva os sujeitos de sua liberdade de se apropriar da realidade e de elaborar, organizar e sistematizar seu próprio saber, ficando à mercê dos saberes e valores produzidos e alimentados pela organização sequestradora.

Uma organização do trabalho que exige uma nova modelagem, uma nova subjetividade, chamamos de manipulação da subjetividade. Os jovens principalmente, respondem por uma nova interação subjetiva, calhada, com a forma do interesse pessoal e temperada com a ideia de que existem duas categorias de pessoas somente, as vencedoras e as perdedoras (OLIVEIRA, TOLFO, 2015, p. 59).

As formas de controle psicológico disseminadas não só afetam a esfera cultural da organização, na ideologia dominante e no poder condicionado, são incentivadas e aceitas como práticas comuns no comportamento social, mediante ritmos intensos e precários de afazeres sem total consciência do trabalhador da sua condição de trabalho (GEDIEL, et al, 2015, p. 68).

⁴ Razão de ser.

Isto significa que o sequestro da subjetividade do trabalhador condiciona os indivíduos a um sistema em que se devem aceitar regras impostas, submetendo-se a um ambiente de trabalho que opera em prol de realizações particulares, mas que se máscara com objetivos narcísicos, anulando as práticas de questionamento em temas relacionados as próprias relações de poder de controle (FARIA, 2007, p. 67).

O assédio é uma forma sutil de violência que envolve múltiplos danos, tanto matérias como morais, no âmbito das relações laborais. No assédio é verificado a repetição de atos que violam intencionalmente os direitos do outro, atingindo a sua integridade e causando transtornos a sua saúde psíquica e física. Compreendido como um conjunto de sinais que se estabelece a intencionalidade de exercer o domínio, sendo um processo mediado por palavras, símbolos e sinais, que quando estabelecidos impõem ao outro a obediência, sem questionamentos ou explicações (BARRETO, 2005, p. 49).

Com o dever de aceitar todo tipo de provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações, de forma constantes e repetitivas, sem questionamentos. Atingindo a identidade e dignidade, violando os direitos e causando prejuízos em consequências aos atos praticados ilicitamente ao outro, começando de forma invisível, discreto e indireto, podendo começar apenas com um olhar que ironiza, apelidos que estigmatizam, que vão se tornando explícitos ao longo do tempo, causando tristeza, dor e sofrimento. Aos poucos esses atos vão se disseminando e desestabilizando a relação do trabalhador com o ambiente de trabalho (BARRETO, 2005, p. 50).

Os danos causados ao empregado, intrinsecamente ligados ao ambiente de trabalho podem ser equiparados como acidente de trabalho, dessa forma a responsabilidade de reparação é colocada ao empregador, conforme disposto no artigo 223-A, 223-B, 223-C e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), especialmente, destaca as obrigações dos danos causados a outrem, assim dispondo:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa danos de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

[...]

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

[...]

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa. [BRASIL, 2017].

Ainda que a pessoa trabalhe muito, por várias horas além da sua carga horaria, como muitos ainda trabalham, mesmo sendo um trabalho voltado para si, ainda enseja uma lógica intrinsecamente perversa. Dessa forma, a ocorrência do crescimento das várias formas de violência laboral, dentre elas, o assédio, pois esse é uma conduta abusiva, intencional, frequentemente repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, visando diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente o indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 180).

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, dessa forma não é possível alcançar a qualidade de vida sem ter qualidade trabalho, de modo em que a Constituição Federal do Brasil, expressa as garantias de um ambiente de trabalho digno e salubre, dessa forma em seu artigo 170, especialmente no inciso VII, sem causar prejuízos aos outros, dispõe sobre a seguridade a existência digna do meio ambiente de trabalho, e também o artigo 200, em especial no seu inciso VIII, que trata sobre a saúde no meio ambiente de trabalho, assim dispondo:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003).

[...] [BRASIL, 1988].

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

[...] [BRASIL, 1988].

O trabalho que humaniza o homem pode ser ao mesmo tempo o causador de tanto sofrimento e fonte de adoecimento. Sobre a perspectiva Psicodinâmica do Trabalho o trabalho

se transforma em sofrimento quando indivíduo tem suas aspirações e satisfações concretas ignoradas pelas organizações de trabalho. Pois são essas organizações que representam o alicerce e determinam o modo como se organiza nossa sociedade e operam sobre a divisão entre os que tem ou não tem poder. É nesta divisão que são produzidas as relações desiguais de opressão e violência, que se transformam em exclusão, sofrimento e adoecimento, tal como observado no fenômeno do assédio moral do trabalho causando a manipulação dos empregados (OLIVEIRA, TOLFO, 20015, p. 73).

As complexidades do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando suas raízes no desequilíbrio de poder e nas disparidades sociais. Ao abordar a interseção entre discriminação, violência e sofrimento no contexto laboral, ressalta a urgência de políticas e práticas empresariais que promovam a igualdade e o respeito. Além disso, ao citar legislações como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), evidencia-se a importância do amparo legal na proteção dos trabalhadores.

As políticas e práticas empresariais contra a discriminação desempenham um papel crucial na prevenção do assédio moral, garantindo um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos os colaboradores. Além disso, é fundamental que as intervenções necessárias sejam modeladas para promover o bem-estar dos empregados, conforme previsto na legislação trabalhista. Em última análise, combater o assédio moral requer uma abordagem holística que reconheça e aborde suas raízes profundas, promovendo mudanças nas condições e relações de trabalho para garantir a dignidade e o respeito de todos os envolvidos.

GRUPOS NÃO HEGEMÔNICOS

Por sujeitos não hegemônicos, entende-se como sujeitos que não possuem características que a epistemologia ocidental instituiu como referência para pensar no ser humano. Conforme sistematicamente os estudos culturais, feministas, pós-coloniais e pós-estruturalistas vem apontando, o sujeito hegemônico é o indivíduo branco, eurocêntrico, masculino, heterossexual e cristão (BACKES, 2022, p. 02).

Há uma pretensa homogeneidade entre grupos, que podem apresentar antagonismos e diferenças epistemológicas que transparecem em engajamentos políticos em suas lutas cotidianas. Fazem parte de grupos sociais que passaram por diversas tentativas de serem desenvolvidos ou de atingirem uma ideia de modernidade, mesmo que incompleta e que tenda a reforçar as divisões sociais e estruturas de poder presentes, incluindo as hierarquizações de

gênero (PINHEIRO, SILVA, RODRIGUEZ, 2019, p. 03).

A disciplina e o progressivo compasso das organizações fazendo com que o modelo de gestão hegemônico esteja centrado no mercado, espalhando-se por todas as esferas da vida social de cada indivíduo, ao moldar os modos de ser, agir, sentir, pensar e até mesmo imaginar (CHANLAT, 1999, s/n).

Há resistência da hegemonia encontrada em diversos espaços, principalmente no local de trabalho encontrada pelo trabalhador, nas esferas de organizações sindicais, movimentos sociais e organizações sociais. Configurando uma espécie de inter-relacionamento entre diferentes formas, estabelecendo logicas de equivalência entre elas, mesmo com atuação diversas, gerando movimentos globais de resistência ao gerencialismo e a globalização como é vista e entendida pela visão hegemônica (BOHM, SPICER, 2007, s/n).

Os regimes políticos, redes e tendencias sociais, tem em comum a característica de direcionar, questionar, minimizar e desqualificar os movimentos sociais de pautas progressistas, como os negros, mulheres e LGBTQIAPN+. Os movimentos negros são qualificados como frente de comunistas, os LGBTQIAPN+ como ameaça a família tradicional brasileira, logo as mulheres apontadas como fraude, discurso esse construído com base na percepção deturpada de que a participação feminina na sociedade de maneira igualitária subtrai a posição masculina de poder. Esses movimentos sociais influenciaram os grupos não hegemônicos a uma realização próxima do materialismo, distantes dos valores morais, principalmente porque a ruptura dos mesmos resultaria no desmantelamento do sistema de apoio da família, fundamento do capitalismo patriarcal (SOUZA, 2022, p, 21).

A existência de organizações contra hegemônicos, sobrepondo sua existência e reprodução em espaços diversos socialmente, viabilizando a pluralidade, ao exercitar formas de organização diferentes da forma dominante, questionando e contrariando seus pressupostos fundamentais (ASSMAN, BARCELLOS, DELLAGNELO, ZILIO, 2012, p. 11).

Pode-se afirmar que as diversidades presentes nos grupos sociais refletem as diferentes lutas cotidianas e epistemológicas que permeiam nossa sociedade. Enquanto o modelo hegemônico de gestão busca se disseminar, a resistência e a pluralidade promovidas por movimentos sociais e organizações contra hegemônicos demonstram a capacidade de questionar e contrariar os pressupostos fundamentais impostos pela visão dominante, que acabam por abalar ou mesmo tornar danosa a relação de trabalho, à exemplo do gaslighting.

GASLIGHTING MISÓGINO, RACIAL E LGBTQIAPN+

O *gaslighting*⁵ consiste em uma forma de abuso psicológico em que o abusador leva a vítima a duvidar da própria percepção, memória e até sanidade. Para isso, esse indivíduo distorce, inventa ou omite fatos e informações da vítima. O nome “*gaslighting*” tem origem em uma peça de teatro intitulada “*Gaslight*”. A trama foi adaptada para o cinema e no Brasil recebeu o nome de “*À Meia-Luz*”.

Sob a ótica da psicanálise, *gaslighting* é uma técnica abusiva usada por narcisistas em que a realidade da vítima é reescrita, o julgamento é prejudicado e há uma mudança inegável em seu equilíbrio natural, quando o narcisista tenta quebrar o espírito da vítima no jogo mais cruel do controle da mente (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 04).

A violência psicológica é aquela que a vítima tem dano emocional, diminuição de autoestima, prejuízo em seu desenvolvimento, bem como pelo excessivo controle de suas ações, decisões e crenças, a violência moral se caracteriza diretamente pela violação direta da honra, por meio de injúrias, difamações e calúnias (NASCIMENTO, 2023, s/n).

A prática de *gaslighting* está cada vez mais onipresente. Termo usado para descrever a manipulação da mente estratégica de pessoas abusivas, narcisistas, tanto nas relações políticas e/ou relacionamentos interpessoais (SWEET, 2019, p. 851).

Ao interpretar os sinais de distúrbios no comportamento de indivíduos, pelos traços da personalidade, narcisismo, racismo ou relacionamentos tóxicos, seja nas relações de trabalho, ao associar essas características aos líderes e indivíduos nas organizações, de que o abuso de poder, revelam as práticas de manipulação, muitas vezes próximo ao assédio moral, causando conseqüentemente prejuízos psicológicos aos grupos minoritários. Essa técnica, de fato é uma forma de abuso psicológico, que é construído através de uma construção ao reforço de ideias e crenças, manipulando o estado mental das vítimas. O *gaslighting* é diretamente ligado ao grupo dominante, geralmente são indivíduos de sexo masculino, cujo buscam assegurar o seu domínio, aos grupos não hegemônicos (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 04).

Segundo Bourdieu (2010, p. 126) “a hegemonia masculina jaz na questão de como um grupo particular de homens – brancos, heterossexuais, com acesso ao capital econômico – apodera-se das posições privilegiadas de riqueza e de poder no corpus social e é capaz de naturalizar e reproduzir, legitimamente, as relações sociais que geram e asseguram seu

⁵ Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/gaslighting-no-trabalho-o-que-e-e-queis-sao-suas-consequencias/>. Acesso em: 17 de abril de 2024.

domínio.”

Os grupos minoritários, estão identificados no seu papel de mulher ou no seu papel e identidade do grupo LGBTQIAP+. Suas batalhas cotidianas estão ligadas ao preconceito e desprezo sofridos dentro do seu ambiente de trabalho, mesmo ocupando cargos importantes percebem-se vítimas desse abuso psicológico, tornando-se alvos de ataque, sendo desqualificados num jogo de manipulação, *gaslighting*. Por sua vez os agressores, tem como foco julgar as ações das vítimas, deslocando a capacidade de julgamento delas, e ainda, muitas vezes questionando e julgando o caráter da vítima, causando espetáculos preconceituosos (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 06).

Na manipulação, uma das partes leva o outro a acreditar em algumas premissas a fim de se beneficiar, sem dizer explicitamente quais seriam os benefícios e até omitindo que eles existiriam. Por definição, a manipulação acontece quando a pessoa está tentando mudar o comportamento dos outros através de táticas encobertas, enganosas ou às vezes abusivas. É diferente da persuasão porque é exploradora, abusiva e maliciosa.

Entre outras características, os manipuladores procuram ativamente pessoas que estão sempre tentando agradar aos outros, precisam de aprovação consistente, tem falta de assertividade, são ingênuos, excessivamente dependentes, impressionáveis e impulsivos⁶.

O *gaslighting*, se estende para além da violência nas relações interpessoais, criando e exacerbando desequilíbrio de poder, o oferecem uma oportunidade para aprofundar a análise e identificação dessas formas de poder não reconhecidas e de gênero e sua mobilização nas relações de trabalho em uma série de situações (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 05).

Nas últimas décadas, inúmeras mudanças vieram a perturbar o cenário de suposta tranquilidade e simplicidade na compensação da relação entre o sujeito, sexualidade e gênero, como por exemplo, a entrada da mulher no mercado de trabalho, novas tecnologias reprodutivas, o movimento feminista, os movimentos gays e lésbicas, novas estruturas familiares, entre outros (MADUREIRA, BRANCO, 2007, p. 83).

A manipulação do *gaslighting* visa deslocar o poder de julgamento das vítimas, questionando sua integridade e desqualificando suas experiências. Por sua natureza exploratória e abusiva, o *gaslighting* estende-se para além das relações interpessoais, contribuindo para o desequilíbrio de poder e a perpetuação de formas não reconhecidas de

dominação, especialmente de gênero, nas relações de trabalho.

Podemos dizer a respeito da mulher, configurando como opressão de gênero, podemos considerar uma dimensão essencial da alienação, base ontogenética de todas as formas entre os de opressão entre os homens. A opressão de gênero, cujo exemplo é o assédio moral, a opressão sobre as mulheres, forma simples das opressões de gêneros diversos, com manifestação primordial das relações com o capital (GEDIEL, et al, 2015, p. 23).

Essa técnica é utilizada como instrumento de controle e exercício de poder, para que as normas do patriarcado sejam cumpridas, assim desencorajando as mulheres a fazerem as acusações contra seus agressores, e por muitas vezes quando feitas, tem suas falas desqualificadas ou desconstruídas. Muitas mulheres são sistematicamente ignoradas e silenciadas no ambiente de trabalho, pode se tratar da melhor funcionária, mas aos olhos dos agressores passa a ser ridicularizada. Passam a ser silenciadas ou interrompidas em reuniões, tem suas reclamações e propostas ignoradas, os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força de trabalho masculina, sendo uma opção mais econômica para o capital. O sistema social caracteriza as mulheres como frágeis, trazendo como um coletivo (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 08).

O *gaslighting* misógino faz com que as mulheres duvidem se seus próprios saberes, da sua inteligência e seus julgamentos, isso ocorre tanto em forma individual como em forma coletiva, o agressor gera uma forma de opressão psicológica a vítima. É importante salientar que, mulheres também podem praticar essa manipulação em relação a outras mulheres, tendo assim configurado que o gênero em si, não está ligado a categoria hermética e a hierarquia, as diferenças sociais devem ser consideradas. As maiores vítimas do *gaslighting* são as mulheres, mesmo não sendo tão perceptível, no ambiente de trabalho acontece com tanta frequência, geralmente sofrem esse abuso psicológico por parte de chefes e colegas que, não aceitam o crescimento profissional da vítima e tentam diminuir e frustrar a outra pessoa (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 10).

A mulher vem sendo uma ameaça a sociedade machista, o que resulta em frustrações as vítimas, o crescimento profissional é tão árduo para a sociedade feminina que muitas mulheres se enquadram em uma só posição pelo resto de sua vida, por não tentar ou ainda pior, não conseguir se enquadrar aos padrões machistas e misóginos de muitas empresas (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 10).

⁶ Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/como-lidar-pessoas-manipuladoras-trabalho/>. Acesso em: 24 de abril de 2024.

A primeira grandeza como força jurídica e como fundamentação para todo arcabouço normativo, sempre será destacada na Constituição Federal de 1988, especialmente em seu artigo 3º, notadamente no inciso IV, destaca a interdição da discriminação por motivo de sexo, dessa forma enfatizando:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[...] [BRASIL, 1988].

A segunda fundamentação em relação a proibição a discriminação por motivo de sexo, está prevista na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu artigo 1º, com status de norma supralegal, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), assim dispondo:

Art. 1º. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

[...]

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

[...]

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

O assédio moral, com ou sem conotação sexual, é fenômeno presente em nossa sociedade, ocorrendo com frequência e de forma mais intensa em instituições marcadas pelo machismo. A compreensão do fenômeno discriminatório que consiste no assédio moral sexual requer a consideração do direito antidiscriminação (GEDIEL, et al, 2015, p. 75).

Entretanto, essa situação também ocorre com certa frequência aos outros grupos minoritários.

O ódio e a violência totalizam-se irracionais apenas quando dirigidos contra substitutos, correspondendo a certas disposições de espírito e atitudes irrefletidas na sociedade em geral. Podendo se dizer assim que entre os brancos de ideias liberais, reagir às queixas dos negros dizendo que somos todos culpados, e o poder negro tirou proveito dessa confissão para instigar o ódio negro irracional, é a própria extensão do crime a melhor desculpa. Sendo atordoante e perigosa essa escalada do racismo até as alturas menos tangíveis, como verdadeiro conflito entre brancos e negros, algo que não pode ser solucionado através de sua

transposição para um conflito ainda que seja irreconciliável entre a inocência e a culpa (ARENDDT, 2001, p. 41).

O paradoxo racial, apontado pelo empregado negro, reside no fato de se eliminar qualquer pretensão meritocracia defendida pela empresa quando defende que, todos são iguais, residindo no fato de que as críticas e as desqualificações ao empregado, acedem o *gaslighting*. A construção deste “jogo” de manipulação é construída de modo em que as vítimas percam a concepção de si mesmas, descentralizando a construção histórica, cujo *gaslighting* racial é a homogeneização ideal para a estratégia do grupo dominante para assegurar seus privilégios, e por sua vez subjugar as vozes dissonantes. Ainda existe muitas pessoas que não aprenderam ou ignoram totalmente o fato da evolução societária, que buscam diminuir outras classes para se sentir superior, até mesmo sem perceber acabam fazendo algum tipo de piada ou constrangimento as vítimas, deixando-as perceptíveis ao assédio psicológico do *gaslighting* no ambiente de trabalho, conseqüentemente, trata-se de ações comuns, culturalmente aceitos e tolerados, que muitas vezes passam-se despercebidos aos olhos de muitos indivíduos (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 10).

Esse conjunto de crenças, essa visão do mundo, acabam por construir a própria realidade a partir da influência decisiva dessas representações nos procedimentos, nas práticas, ideias e nos juízos cotidianos e corriqueiros, a mudança das representações coletivas conduz a transformações da própria realidade social, precisamente porque a realidade se constrói a partir dessas percepções e representações (GEDIEL, et al, 2015, p. 87).

As identidades de gênero e as identidades sexuais, são consideradas como entidades estáticas intrapsíquicas. São consideradas como a definição a natureza social de uma pessoa, como marcas inscritas nos corpos, não apresentando nenhuma relação com os contextos socioculturais em que o sujeito se insere. Tal obsessão está circunscrita as orientações sexuais distintas da norma heterossexual com apenas o que é considerado socialmente “desviante” (MADUREIRA, BRANCO, 2007, p. 83).

Necessita-se considerar a exposição aos atos de violência no local de trabalho como uma ofensa a identidade, a personalidade e a dignidade humana, o que constitui, uma violação aos direitos humanos fundamentais (GEDIEL, et al, 2015, p. 156).

Por sua vez, o grupo LGBTQIAP+, também são vítimas do *gaslighting* no seu ambiente de trabalho, mesmo tendo suas orientações afetivo-sexuais patolo gizadas. Sendo tratados de forma ridicularizada, atribuindo um déficit de credibilidade a esse grupo não hegemônico. Os agressores praticam essa técnica com o mesmo intuito da prática nos outros

grupos, com desígnio de tornar os grupos frágeis, silenciados e humilhados, tendo por si só o padrão do patriarcado, que acham que são os únicos que possuem atributos para o mundo corporativo, dessa forma desqualificam e comprometem a ascensão profissional e amedrontam a classe minoritária (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 11).

Para que não paire qualquer dúvida, a compatibilidade da discriminação indireta como forma de violação do princípio da igualdade no direito brasileiro. Não bastasse a previsão explícita da discriminação indireta no próprio conceito jurídico de discriminação presente no ordenamento jurídico nacional, a discriminação é distinção, anulação, restrição, exclusão ou ainda com propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento dos direitos humanos (GEDIEL, et al, 2015, p. 81).

Só é possível compreender o caráter compensatório, lançando mão de elementos de interpretação lógica, é preciso compreender que o sistema jurídico brasileiro autoriza a adoção de medidas compensatórias de desigualdades. O árduo caminho dos grupos não hegemônicos, está cada vez mais consistente, contribuindo para consciência de classe e destruindo falsos estereótipos criados pela sociedade. Porém nesse estudo o *gaslighting* vai além, é um fenômeno determinado pelo sistema social, inúmeros processos silenciados e inviabilizados, cujo a manipulação testa as vítimas até demonstrarem comportamentos não valorizados no mundo corporativo, sufocando as vítimas, corroendo-as e principalmente, as intimidando (IRIGARAY, STOCKER E MANCEBO, 2022, p. 12).

Enquanto o homossexual fazia parte de uma espécie própria, com características definidoras, como “pecado” e “crime”, as relações homoafetivas, passam a ser consideradas como doença, e por extensão, necessitam de tratamento e cura. Em outras palavras, busca-se a delimitação das identidades sexuais. Procurando definir os atributos que seriam definidores da homossexualidade (MADUREIRA, BRANCO, 2007, p. 83).

Em matéria probatória, encontra-se guarida no direito vigente, em especial quando se considera a aplicação das regras probatórias estatuídas tradicionalmente no ordenamento processual vigente. A percepção da discriminação sexista e do assédio associados também decorrem do contexto machista circundem-te. Em nossa sociedade, a história de nossos povos demonstra que as atitudes, os juízos, os procedimentos, as ideias e representações variam significativamente conforme vários critérios sociais, dentre os quais, cor, etnia e condição social, orientação sexual, religião e muitas outras hipóteses (GEDIEL, et al, 2015, p. 87).

Essa técnica é usada pelo grupo dominante para desqualificar as mulheres, negros, LGBTQAIP+ e todos os grupos não hegemônicos, e estamos bem longe do fim.

CONCLUSÃO

As desigualdades entre classes sociais, raça, sexo e afins seguem notórias e latentes nos mais diversos meios, não sendo diferente nos ambientes laborais. As relações de poder, deturpadas, desencadeiam nos indivíduos, ações tentando aviltar aqueles de quem se sentem ameaçados, ou por extensão de ego, caracterizada pela ausência de empatia, reforçando a uma escalada social.

O *gaslighting* exprime uma forma perversa de abuso psicológico que afeta não apenas as relações interpessoais, mas também permeia as dinâmicas de poder nas esferas social, política e profissional. Seja no contexto de gênero, racial ou LGBTQIAP+, o *gaslighting* é um artefato de dominação utilizada pelo grupo dominante para desqualificar, silenciar e oprimir os grupos não hegemônicos. É crucial reconhecer essas práticas e buscar formas de enfrentá-las, promovendo ambientes de trabalho e sociedades mais inclusivas, justas e igualitárias. A conscientização, a educação e a implementação de políticas antidiscriminatórias são passos fundamentais nesse processo de combate ao *gaslighting* e à violência psicológica em geral.

O assédio pode se manifestar de diversas maneiras, desde agressões explícitas até comportamentos sutis e cinicamente elogiosos, tornando-o sofisticado e destrutivo. O assédio moral, por sua vez, é marcado por comportamentos ou omissões repetitivos e duradouros, com o objetivo de prejudicar, anular ou excluir determinados alvos. No âmbito organizacional a violência pode estar presente nas estruturas e políticas abusivas, como ameaças, cobranças exageradas e exposições constrangedoras, minando a saúde física e mental dos trabalhadores.

É fundamental reconhecer que o assédio moral não se confunde com conflito, pois é caracterizado pela ausência de possibilidade de estabelecimento de diálogo. A Constituição Federal brasileira protege os direitos fundamentais dos cidadãos, incluindo a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização por danos decorrentes de sua violação. Em suma, é essencial combater essas formas de violência psicológica no ambiente de trabalho, promovendo ambientes saudáveis e respeitosos para todos os colaboradores.

O *gaslighting*, seja misógino, racial ou direcionado a pessoas LGBTQIAP+, é uma forma predatória de abuso psicológico que busca desestabilizar e desqualificar a vítima, levando-a a duvidar de sua própria percepção e sanidade. Essa manipulação estratégica da mente é muitas vezes praticada por indivíduos que buscam exercer controle e poder sobre

grupos não hegemônicos, perpetuando assim as normas do patriarcado e do racismo estrutural.

No contexto do *gaslighting* misógeno, as mulheres são frequentemente alvo de manipulação para desencorajá-las de fazer acusações contra seus agressores, sendo ridicularizadas e silenciadas no ambiente de trabalho. No *gaslighting* racial, as vítimas negras são submetidas a uma construção de realidade que as desqualifica e subjuga, perpetuando o racismo estrutural e a hegemonia branca. Por fim, no *gaslighting* direcionado à comunidade LGBTQIAP+, ocorre uma patologização de suas orientações afetivo-sexuais, além de ridicularização e desqualificação de suas identidades.

Essas práticas de manipulação psicológica não apenas causam danos emocionais significativos às vítimas, mas também perpetuam a desigualdade e a discriminação nos ambientes de trabalho. É imprescindível e inadiável reconhecer e combater o *gaslighting* em todas as suas formas, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos, respeitosos e justos para todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero, raça ou orientação sexual.

GASLIGHTING: THE SILENT TORTURE IN THE WORKPLACE

ABSTRACT: Silent torture, through psychological violence and manipulation in the workplace, is characterized by a paradigm between economic category and professional category. This scientific article focuses on a seriously sensitive topic: workplace psychological manipulation with an emphasis on non-hegemonic groups, exploring the symbolism of these groups in a humanized society. The practice of gaslighting causes significant emotional harm to victims, perpetuates inequality and discrimination, given the modalities and forms of impact that gaslighting has on non-hegemonic social classes within the workplace, due to sociocultural reasons involving the capitalist system. It is through identification and diagnosis that solutions can be implemented to promote more inclusive, respectful, and equitable work environments for all individuals, regardless of their gender identity, race, or sexual orientation.

KEYWORDS: Law. Labor Law. Gaslighting. Work Environment.

REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah, **Da violência**. 1969 - 1970 (tradução por Maria Claudia Drummond), Rio de Janeiro, Sabotagem, 2004.

ASSMANN, Selvino José. BARCELLOS, Rebeca de Moraes Ribeiro de. DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. ZILIO, Lara Bethânia. **Organizações contra hegemônicas e a possibilidade de redescoberta da política na modernidade: uma contribuição a partir de**

pensamento de Hannah Arendt – v. 10, artigo 1, Rio de Janeiro, 2012.

BACKES, José Licínio. **Sujeitos não hegemônicos na pós-graduação no Brasil e em Portugal**: indígenas, angolanas, moçambicanos e timorenses. Praxis Educativa, v. 17. Ponta Grossa, 2022.

BARRETO, Margarida Maria Silveira, **Assédio moral: a violência sutil**. 2005. Tese (Doutorado em psicologia social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BOURDIEU, Pierre. (2010). **A dominação masculina** (9a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Ed. Bertand Brasil.

CHANLAT, Jean François. **Ciências Sociais e Management**: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 1999.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **O Sequestro da Subjetividade**. In: FARIA, José Henrique. Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. **Contexto social e imaginário organizacional moderno**. RAE - Revista de Administração de Empresas, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Cengage learning, São Paulo, 2008.

GEDIEL, José Antônio Peres, MELLO, Lawrence Estivalet, SILVA, Eduardo Faria, ZANIN, Fernanda, **Estado, Poder e Assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós, 2015.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio; MANCEBO, Rafael Cuba. Gaslighting: **A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 63, 2022.

MADUREIRA, Ana Flavia do Amaral. BRANCO, Angela Maria Cristina Uchôa de Abreu. **Identidades Sexuais Não Hegemônicas**: processos identitários e estratégias para lidar com o preconceito. Vol. 23. Brasília, 2007.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I, Boitempo editorial, 2013.

NASCIMENTO, Juliana. **Os desafios do Esg e a igualdade de Gênero** In: NASCIMENTO, Juliana, **Esg: O cisne verde e o capitalismo de Stakeholder** – Ed. 2023. São Paulo, Revista dos tribunais, 2023.

PINHEIRO, Patrícia dos Santos. SILVA, Maysa Luana. RODRIGUEZ, Marcela Paz. **Feminismo não hegemônicos contemporâneos**: lutas cotidianas em defesa de territórios corpo-terra. Vol. XXVII nº 1. Revista Artemis, 2019.

SALVADOR, Jane, **Assédio Moral no trabalho**: tutela jurídica do trabalhador. 2005.

Dissertação de mestrado (pós-graduação em direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira, **Assédio Moral/Organizacional**: uma análise da organização do trabalho, 1ª edição, 2008. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, José Gonçalves de. **A nova direita e relações sociais nos ambientes de trabalho**: as percepções dos grupos não hegemônicos. Dissertação de mestrado (mestrado em gestão empresarial) – Escola brasileira de administração pública e de empresas, centro de formação acadêmica e pesquisa, Rio de Janeiro, 2022.

SPINOZA, Benedictus, 1632 – 1677, **Ética** (tradução de Tomaz Tadeu). Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

SPICER, André. BÖHM, Steffen. **Moving management: theorizing struggles against the hegemony of management**. Organization Studies, n. 28, v. 11, p. 1667-1698, 2007.

SWEET, Paige. **A sociologia da iluminação a gás**. Revisão Sociológica Americana, v. 5, 2019.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVERIA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis: LAGOA, 2015.