

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR LITORAL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM QUESTÃO SOCIAL PELA PERSPECTIVA
INTERDISCIPLINAR

SIMONE DA SILVA PEREIRA

O ASSÉDIO MORAL ENQUANTO EXPRESSÃO DA QUESTÃO SOCIAL NA
CONTEMPORANEIDADE

MATINHOS

2023

SIMONE DA SILVA PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL ENQUANTO EXPRESSÃO DA QUESTÃO SOCIAL NA
CONTEMPORANEIDADE**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização em Questão Social pela
Perspectiva Interdisciplinar da Universidade
Federal do Paraná - Setor Litoral, para
obtenção do título de especialista.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Giselle Ávila Leal de
Meirelles.

MATINHOS

2023

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão De Curso (TCC) tem por objetivo analisar os fatores do assédio moral no trabalho, à luz dos fundamentos da questão social contemporânea. A investigação compreendeu a interpretação da questão social brasileira, a análise das principais concepções do termo assédio moral e a análise dos fatores que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho. O trabalho utiliza a abordagem de monografia para tratar as questões científicas e a coleta de dados envolveu pesquisa bibliográfica e documental. O tipo de pesquisa mista combinou métodos qualitativos e quantitativos para a análise de dados. Considerando os objetivos propostos, a pesquisa também utilizou métodos exploratórios, descritivos e analíticos. Os resultados destacaram a necessidade de se mobilizar discussões sobre a importância da unicidade da terminologia, ampliar e estimular a coleta de dados estatísticos nas pesquisas sobre o tema, integrar resultados relacionados ao assédio moral aos indicadores sociais e econômicos, estabelecer medidas preventivas a serem adotadas pelas empresas, estabelecer leis específicas de abrangência nacional para regulamentar e coibir o assédio moral no ambiente de trabalho em nível nacional e consolidar as regras internacionalmente acordadas em colaboração com a Organização Internacional do Trabalho(OIT)

Palavras chaves: assédio moral, questão social, terminologia, fatores do assédio moral

ABSTRACT

This Undergraduate Thesis (TCC) aims to analyze the factors of moral harassment in the workplace, in light of the foundations of the contemporary social issue. The research involved interpreting the Brazilian social issue, analyzing the main conceptions of the term moral harassment, and examining the factors that characterize moral harassment in the workplace. Using the monograph approach to address scientific issues, data collection included bibliographic and documentary research. The mixed approach combined qualitative and quantitative methods for data analysis. Considering the proposed objectives, the research also employed exploratory, descriptive, and analytical methods. The results emphasized the need to foster discussions about the importance of uniform terminology, expand and stimulate the collection of statistical data in research on the topic, integrate results related to moral harassment with social and economic indicators, establish preventive measures to be adopted by companies, enact specific laws nationwide to regulate and curb moral harassment in the workplace, and consolidate internationally agreed-upon rules in collaboration with the International Labour Organization (ILO).

SUMÁRIO

1	Introdução.....	06
	Capítulo 1 - Questão Social	
1.1	Origens e expressões	10
1.2	Questão social no Brasil	13
	Capítulo 2 - Assédio Moral	
2.1	Aspectos da Terminologia	20
2.2	Aspectos constituintes do Assédio moral	26
	Capítulo 3 - Metodologia e Resultados da Pesquisa	
3.1	Metodologia	31
3.2	Resultados da Pesquisa	35
3.2.1	Resultado quanto a abordagem do assédio moral em uma perspectiva organizacional	35
3.2.2	Resultado quanto a abordagem do assédio moral em uma perspectiva individual	40
3.3	Considerações Finais	48
	Referências Bibliográficas	50

INTRODUÇÃO

A mobilização para a pesquisa sobre esse tema representa um desafio significativo, dada a vivência da condição de assédio moral e suas várias consequências. Transformar a dor em produção acadêmica e esclarecimento é uma tarefa complexa, mas necessária. É fundamental levar as pessoas a compreenderem, para além do senso comum, os malefícios dessa condição.

O assédio moral é uma forma de violência que ocorre de maneira reiterada entre dois ou mais indivíduos, em uma relação de trabalho; independente do cargo que ocupam. Consiste em condutas abusivas, discriminação, perseguições, constrangimento, com o objetivo de destruir, prejudicar, anular e eliminar a vítima do contexto do trabalho (Barreto 2005, Soboll 2008, Hirigoyen 2010, Pohlmann 2014, Garcia 2020). Ainda segundo Soboll (2008):

O assédio moral completa sua evolução quando se efetiva na exclusão da pessoa, embora o processo de destruição tenha seus efeitos prolongados na subjetividade e no cotidiano do trabalhador. A pessoa agredida pode se perceber à margem da vida, devido ao acúmulo gerado pelos agravos na saúde, à instabilidade das relações familiares e de amizade, à perda do status social vinculado ao emprego e à dificuldade de cumprir os compromissos financeiro (p.70)

O assédio moral surge da necessidade de operacionalizar os processos de produção para obter lucro empresarial e controlar a força de trabalho (Pohlmann 2014). É a representação da ameaça da perda do trabalho, do sofrimento que se impõem ao indivíduo que o silencia, culpabiliza e se justifica de forma perversa frente a necessidade de subsistência do trabalhador, exigindo de si aceitação e resignação.

Os danos resultantes do assédio moral não afetam apenas os indivíduos, mas também as organizações. Isso reflete no absenteísmo, na rotatividade de funcionários e nos frequentes pagamentos de indenizações resultantes da judicialização dos conflitos. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), considerando os processos iniciados em 2022, a justiça trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. No entanto é possível que haja

subnotificação, devido ao fato de que algumas das vítimas não realizam a denúncia.(Magalhães, 2023),

Considerando fatores como sentimentos gerados por esta vivência e as limitações para o seu reconhecimento, os dados estatísticos não refletem com precisão o número real de afetados e os fatores que contribuem para a existência do assédio moral, prejudicando esforços de prevenção, investimentos financeiros e de pesquisa.

Os autores, em sua grande maioria, demonstram preocupação com a diversidade do uso de terminologias. Soboll (2008) destaca que a falta de padronização conceitual e metodológica ocasiona dificuldades na comparação entre estudos realizados sobre o tema e a flexibilidade conceitual centraliza as questões em torno de vítimas e agressores isentando a organização de suas responsabilidades. Pohlmann (2014) ressalta que tal fato dificulta a fundamentação legal da defesa individual em aspectos jurídicos.(Pohlmann, 2014)

A expressão social dos danos do assédio moral também se reflete na sobrecarga dos sistemas de saúde, indenizações e aposentadorias precoces (Tolfo e Nunes, 2013) resultando em maiores investimentos financeiros, recursos humanos e medicamentos.

A falta de intervenção junto ao assediador (indivíduo ou organização) , e/ou, o desconhecimento dos elementos que o fundamentam, fortalecem a proliferação do assédio moral nas organizações e prejudicam o estabelecimento de regulamentos legais, o que torna indispensável a abordagem do tema como objeto de esclarecimento.(Soboll 2008, Hirigoyen 2010, Pohlmann 2014)

A falta de um ordenamento jurídico que reconheça a condição de violência, similar a outras formas já socialmente instituídas, é um agravante que favorece a sua prevalência nas organizações e aumenta substancialmente o número de pessoas que dele padecem. (Pohlmann 2014)

Porém, o reconhecimento desta condição passa pela necessidade de apreensão de vários fatores que a antecedem, como a compreensão da emergência da questão social e suas expressões, a partir da exploração do trabalho pelo capital. Reconhecendo que a exploração do trabalho pelo capital é o que organiza a questão social e suas expressões, é fato que o assédio moral representa uma expressão da questão social resultante do processo evolutivo das formas de organizar o trabalho em

prol do capital (Iamamoto 2001, Meirelles 2018). Neste sentido, a escolha da questão social como sustentação do tema da pesquisa, emerge do fato de que esta é o fenômeno social do qual se originam o estudo das expressões da iniquidades presentes no mundo do trabalho, no modo de produção capitalista, sob a influência do capital e lócus do assédio moral.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é analisar os fatores do assédio moral no trabalho, à luz dos fundamentos da questão social brasileira.

.Os objetivos específicos são:

1) Interpretar a questão social brasileira à luz dos estudiosos do tema vinculados à teoria social crítica de Marx.

2) Investigar as principais concepções sobre o termo assédio moral.

3) Analisar os fatores que caracterizam o assédio moral no trabalho e suas possíveis consequências.

É verídico que o tema proposto mereça mais transparência e não permaneça obscurecido por outras questões. Nas buscas realizadas em sites de organizações do trabalho como Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) encontra-se apenas uma única pesquisa recente, em língua estrangeira, que contabiliza números de pessoas em proporções desejáveis e aspectos para que se possa entender a gravidade de seus malefícios. Acrescido ao fato de somente em março do presente ano ter sido encaminhado ao Congresso Nacional para ratificação os textos das Convenções nº 156 de 1981 e nº 190 de 2019 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de suma importância para o reconhecimento, prevenção e eliminação do assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil.

Tal fato demonstra um atraso do país em compreender e estabelecer medidas que amparem o trabalhador em suas dificuldades. A incipiência das pesquisas e a dissociação dos elementos que integram o assédio moral no Brasil leva os indivíduos a buscarem resoluções de forma individual, enquanto soluções coletivas poderiam ser mais eficazes.

Este trabalho será apresentado em três capítulos, com o objetivo de abordar as seguintes temáticas:

No Capítulo I, discutimos os aspectos da questão social e suas expressões, enquadrando o assédio moral como uma manifestação desta questão.

No Capítulo II, realizamos uma Investigação contextual sobre as diferentes terminologias adotadas para o assédio moral e a abordagem brasileira do tema.

Já no Capítulo III, apresentamos uma descrição da metodologia utilizada para abordar o tema de pesquisa e os resultados da pesquisa com foco em aspectos que delimitam a expressão dos fatores e consequências pertinentes ao assédio moral na relação de trabalho.

CAPÍTULO I - QUESTÃO SOCIAL

1.1. Origens e expressões da questão social brasileira.

O estudo da questão social é importante para compreender o processo de desenvolvimento do capital e suas influências nas condições de vida dos indivíduos no mundo do trabalho. No entanto, surgem dificuldades na elaboração deste estudo. O que justifica a sua existência? Quais são os resultados históricos relacionados à questão social? Ao longo do tempo, as concepções sobre a questão social permanecem inalteradas?

Segundo Yamamoto (2001, p. 17):

A questão social diz respeito ao conjunto das expressões das desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista madura, impensáveis sem a interdição do Estado. Tem sua origem no caráter coletivo da produção, contraposto à apropriação privada da própria atividade humana - o trabalho -, das condições necessárias à sua realização, assim como de seus frutos. É indissociável da emergência do 'trabalhador livre', que depende da venda de sua força de trabalho como meio de satisfazer suas necessidades vitais.

Para Netto (2001, p. 43), a questão social surge do pauperismo gerado pela industrialização decorrente da Revolução Industrial e como resultado direto do capitalismo concorrencial daquele período, de tal forma que o que preconiza a existência da questão social são as relações contraditórias entre o capital e o trabalho, que se desenvolvem ao longo do tempo histórico.

Já para Castel, numa visão mais contemporânea (1998 apud Pastorini, 2022, p. 67), a questão social pode ser definida como:

uma aporia fundamental sobre a qual uma sociedade experimenta o enigma de sua coesão e tenta conjurar o risco de sua fratura. Ela é um desafio que interroga, põe em questão a capacidade de uma sociedade (o que, em termos políticos, se chama de nação) de existir como um conjunto ligado de relações interdependentes.

Pode-se argumentar que as fraturas que emergem das relações de interdependência estão relacionadas ao mundo do trabalho sob a influência do capital, levando à precarização e à uberização desse contexto, nos dias atuais.

Meirelles (2018, p. 18) ao realizar a abordagem da "questão social" chama a atenção para as perspectivas de abordagem do tema no decorrer de seu desenvolvimento, fato que substancialmente altera o foco das responsabilidades sobre as influências do capital no universo do trabalho.

Segundo a autora, a abordagem no viés da perspectiva conservadora, fundamentada em uma visão positivista, atribui a falta de adaptação do indivíduo à ordem da sociedade burguesa como uma disfunção social. O que exprime uma perspectiva individualista, pois uma das características da questão social é sua manifestação no âmbito do coletivo.

Por outro lado, a perspectiva crítica, baseada na teoria social crítica, concebe a questão social como resultado da exploração do trabalho pelo capital e da concentração de renda e propriedade que contribuem para a desigualdade social. Logo, a partir do processo de formação e desenvolvimento da classe trabalhadora neste contexto, as lutas de classes têm uma dimensão fundamental da "questão social". Ou seja, o cotidiano das pessoas pode motivá-las a se colocarem de forma contraditória à dominação constituída por este sistema, pautado na desigualdade social e pelo descaso com o empobrecimento da classe trabalhadora. (Alves, 2017, p. 21)

Na contemporaneidade, há argumentos teóricos que sugerem a emergência de uma nova concepção da questão social, mas autores como Neto (2001), Pastorini (2022) e Meirelles (2018) não consideram isso coerente. Todos esses autores apontam para a emergência de *novas expressões da questão social*, sem destituir o seu caráter capitalista.

Ao discutir amplamente as mudanças sociais, políticas e econômicas ocorridas na contemporaneidade e ao reexaminar os autores que defendem a existência de uma nova "questão social", Pastorini (2022) identifica algumas falhas na justificativa dessa perspectiva analítica, realizada por Castell (1998) e por Rosanvallon (1998). Uma das análises da autora é a crítica à existência de uma ruptura com a ideia de temporalidade, pois o novo não exclui a historicidade. Como a autora afirma:

A realidade contemporânea nos dará luz para compreender o passado, e vice-versa; as novas determinações devem ser pensadas a partir dos desdobramentos das antigas, pois só assim poderemos acompanhar o movimento histórico e dialético do real. (Pastorini, 2022, p. 54).

Meirelles (2018), ao debater a existência de uma nova questão social, enfatiza que as mudanças estão concentradas nas variações das expressões da questão social, mas a unidade reside na mesma raiz - as relações sociais de produção/exploração capitalista.

Pastorini (2022), mediante a avaliação da existência ou não de uma nova "questão social" na contemporaneidade, salienta que os estudiosos por ela analisados, ou seja, Manuel Castels (1998) e Pierre Rosanvallon (1998), apresentam uma perspectiva de nova questão social pautada em princípios neoliberais, sobretudo Pierre Rosanvallon. De acordo com os textos dos autores, Pastorini cita algumas ideias que considera parciais:

As mudanças no mundo capitalista nas últimas décadas do século passado marcaram o "fim da história da luta de classes", tornando o marxismo e suas explicações insuficientes para explicar essa "nova" realidade, definida como pós-moderna, pós-industrial, pós-trabalho, etc.

Existe um denominador comum na maioria dessas explicações sobre a "nova questão social" que se baseia na ideia de que o "paradigma da exclusão" passou a predominar sobre o da luta de classes e das desigualdades capitalistas.

Há uma crise do "estado de bem-estar social" (welfare state) e de seus modos de regulação social, indicando o esgotamento das formas clássicas de intervenção estatal.

O laço social e os riscos de fratura da coesão social são elementos de grande relevância nesses estudos. (Pastorini, 2022, p. 79)

Na sua crítica, Pastorini enfatiza que a questão social é influenciada por aspectos sócio-históricos de cada cultura, e, embora na contemporaneidade apresente algumas renovações em relação às expressões predominantes no século XX, essas diferenças se aplicam às suas expressões, não justificando a necessidade de uma nova caracterização para o conceito. Ela também argumenta que as mudanças propostas na contemporaneidade só podem ser compreendidas à luz do desenvolvimento histórico do tema e de um amplo olhar sobre suas implicações sociais nos indivíduos e em no contexto histórico.

Ainda segundo a autora, as fragmentações que se apresentam no estudo do tema podem levar à naturalização ou institucionalização de tais elementos. A completude de uma análise sobre os aspectos atuais da questão social e de suas expressões exige a referência às “lutas de classes, aos sujeitos políticos envolvidos e as desigualdades sociais que daí decorrem” (Pastorini, 2022, p. 91).

No estudo da questão social, o que se observa é uma característica universal, pois esta representa um conceito teórico do qual se sobressaem vários outros determinantes que se refletem sobre o indivíduo, seu *modus operandi* de ser e viver no mundo. Esta representação gera complexidade em sua abordagem e compreensão, pois exige um aprofundamento em temas sociais e políticos. Assim, os aspectos mais tangíveis e vivenciados da questão social residem em suas manifestações cotidianas nos diversos contextos sociais, tais como violência, desemprego, precariedade no trabalho, fome, pobreza, discriminação de gênero, raça, etnia e orientação sexual, questões agrárias, violações de direitos, entre outros.

1.2 A Questão Social no Brasil

No Brasil, a questão social permeia momentos importantes em seu desenvolvimento, como a Abolição da Escravatura, a industrialização, a urbanização e a ditadura militar, entre outros eventos. Reflete “disparidades econômicas, políticas e culturais, envolvendo classes sociais, grupos raciais e formações regionais” (Ianni, 2004, p. 103) e se caracteriza como “um traço estrutural da sociedade brasileira” (Yazbek, 2021, p. 20).

Ao longo do tempo histórico, a questão social “passou a ser um elemento essencial das formas e movimentos da sociedade nacional” (Ianni, 2004, p. 104), pactuando com as diferentes modalidades do poder estatal, do autoritarismo à democracia. “Seu aparecimento diz respeito diretamente à generalização do trabalho livre numa sociedade em que a escravidão marcou profundamente seu passado...” (Iamamoto e Carvalho, 2011, p. 13). Nesse período, o escravo já estava “expropriado do produto de seu trabalho e de sua pessoa”. (Ianni, 2004, p. 104)."

A Grande Depressão mundial, desencadeada pela quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque em 1929, contribuiu para o agravamento de um estado geral de insatisfação, já existente no Brasil, e, destacou a presença das expressões da questão social.

Trabalhadores e a classe média viviam em um clima de instabilidade, pois o sistema político existente não atendia às necessidades do ainda incipiente desenvolvimento industrial capitalista brasileiro. (Ianni, 2004, p. 107).

A crise de 1929 representou “o fim da supremacia da burguesia ligada ao complexo cafeeiro” (Iamamoto e Carvalho, 2011, p. 159), que até então dominava o país.

Como forma de reorganização e proteção do capital, mediante a crise econômica, visando a articulação do Estado com as classes sociais, nasce o Estado Novo,

canalizando para sua órbita os interesses divergentes que emergem das contradições entre as diferentes frações dominantes e as reivindicações dos setores populares, para, em nome da harmonia social e desenvolvimento, da colaboração entre as classes, repolitizá-las e discipliná-las, no sentido de se transformar num poderoso instrumento de expansão e acumulação capitalista. (Viana apud Iamamoto e Carvalho, 2011, p. 161)

O Estado Novo, sob o comando do Presidente Getúlio Vargas (1937-1945), foi um período autoritário caracterizado pela censura à imprensa, repressão política, eclosão de movimentos sociais, lutas por melhores condições de trabalho e por melhores salários, implementação de políticas de industrialização e urbanização e promulgação de leis trabalhistas e sociais é analisado por Yazbek (2021) da seguinte forma:

Com o crescimento das demandas por bens e serviços por parte de trabalhadores, o Estado brasileiro, particularmente na década de 1940 é pressionado no sentido de desenvolver ações no âmbito social e passa a intervir diretamente no processo de reprodução das relações sociais, assumindo o papel de regulador dessas relações, tanto na viabilização do processo de acumulação capitalista, como no atendimento de necessidades sociais da população. (p. 6)

Visando a regulação das relações trabalhistas e articulação entre Estado, organizações e trabalhadores, nestes períodos evidencia-se a criação do Ministério da Indústria, Comércio e Trabalho (1943) e a Consolidação das leis de trabalho - CLT (1930).

Dentre os impasses com os quais se defronta, a Nova República iniciada em 1985, destaca-se a relevância da questão social. As controvérsias sobre o pacto social, a tomada de terras, as migrações internas, o problema indígena, o movimento negro, a liberdade sindical, os protestos populares, o saque ou expropriação, a ocupação de habitações, a legalidade ou ilegalidade dos movimentos sociais, as revoltas populares e outros temas da realidade nacional, sempre suscitam “aspectos mais ou menos urgentes da questão social.” (Ianni, 2004, p.103)

Entre os anos de 1980 e início de 1990, o Brasil enfrentou desafios políticos e econômicos, incluindo hiperinflação e instabilidade política, que exigiram a adoção de medidas econômicas e a abertura da economia ao comércio internacional, o que levou o país a uma estabilidade relativa.

A partir do governo do presidente Fernando Collor de Mello (1991-1992) se instala o neoliberalismo. No Brasil, a questão social sofre um grande retrocesso, ampliando as desigualdades sociais e a pobreza no país.

Na concepção de Meirelles (2019, p.83)

O ideário neoliberal, implantado no Brasil a partir da década de 1990, acirra ainda mais as características estruturais do capitalismo brasileiro, que além de ter um viés absolutamente conservador e antidemocrático, aprofunda a desigualdade social e pauperização, tanto a absoluta quanto a relativa, perpetuando expressões da “questão social” que agridem o cotidiano da classe trabalhadora do país

Como resultantes deste período, a autora destaca graves consequências para a classe trabalhadora, como o aumento do desemprego, baixo índice de resolutividade das políticas sociais, redução na taxa de sindicalização, ampliação da desigualdade social e da pauperização.

Estas regressões se estenderam para o período de mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), baseado em um neoliberalismo ortodoxo, no qual se destaca o aumento da dívida externa brasileira; a implementação do Plano Nacional de Desestatização (PND) com a privatização de várias empresas estatais; a Reforma do Estado visando ao *enxugamento* da máquina pública e o aumento da racionalização dos serviços com o objetivo de adaptar a burocracia brasileira às recomendações do grande capital

Na avaliação do mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que se estendeu de 2002 a 2010, surgem divergentes perspectivas em relação à abordagem adotada para a condução do país. Enquanto alguns estudiosos argumentam que esse período foi caracterizado por uma mudança de cenário, com a implementação de uma gestão política de cunho neodesenvolvimentista, outros apontam para a continuidade das políticas econômicas neoliberais que vigoravam no país até então.

Nesse contexto, sua postura pode ser interpretada como uma manifestação do social liberalismo, que, embora compartilhe algumas semelhanças com o neoliberalismo em relação à acumulação de capital, não rompe completamente com as estruturas econômicas preexistentes.

Seu governo incorporou alguns elementos importantes de política econômica e social que estavam ausentes nas gestões anteriores, podendo se considerar o controle da inflação e a redução no nível de endividamento externo, políticas de recuperação do salário mínimo e de transferência de renda, superávits na balança comercial, redução das taxas de inflação e do endividamento externo, incremento e investimento estatal em infraestrutura. No entanto, ele também enfrentou acusações de escândalos e corrupção, manteve a política de privatização e reduziu investimentos em políticas sociais universais.

Para Meirelles (2019, p. 12), em seus períodos de governo, o presidente Lula não atingiu os objetivos propostos em sua candidatura e acabou adotando uma postura sócio liberal “o que deixou lacunas que favoreceram a ascensão de partidos políticos de direita, ultraconservadores e perversamente neoliberais”.

Resumidamente, no início do século XXI o Brasil enfrentou desafios políticos, como escândalos de corrupção, e econômicos, como desaceleração econômica e desigualdade persistente. No entanto, o país também experimentou certo crescimento econômico e avanços em áreas como a área social, educação e saúde.

Significativo e relevante foi o impeachment da presidente Dilma Rousseff, no ano de 2015. O Golpe de 2015 ocasionou a abertura para o aprofundamento das políticas neoliberais na administração pública e o início da ruptura do Estado com políticas sociais de interesse da população. A presidente Dilma, acusada de cometer crime de responsabilidade fiscal: Pedaladas Fiscais e Emissão de Decretos não numerados de

créditos extraordinário; incorreu em crimes não imputados (não atribuídos como responsabilidade) pela legislação e práticas já utilizadas e não criminalizadas por outros presidentes, restando vistas de uma ação com menção de golpe de estado. (Meirelles, 2019)

A Emenda Constitucional 95/2016, instituída pelo presidente Michel Temer (2016 - 2018), que tinha apoiado o Golpe contra Dilma, mesmo sendo seu vice, tornou ainda mais precários os serviços prestados pelo governo à população, determinando a aplicação mínima em ações de serviços públicos de saúde e em manutenção e desenvolvimento do ensino para os próximos 20 anos posteriores a sua regulamentação. No que tange a educação, por exemplo, o desinvestimento em pesquisa, causa entraves que prejudicam a própria manutenção da vida. Tal ação representou um retrocesso na garantia de direitos sociais à população aumentando a precariedade nos serviços prestados.

Posteriormente, Michel Temer conseguiu aprovar a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 “que altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho e de proteção, com efeitos bastante prejudiciais aos trabalhadores.” (Galvão et al, 2017, p. 04). Visando afirmar posições ideológicas, a referida lei se propôs a modernizar as relações de trabalho de modo a promover medidas como:

a substituição da lei pelo contrato; a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação; a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes. (Galvão et al., 2017, p. 18-19)

Porém, em ampla análise, a denominada Reforma se mostrou tendenciosa ao favorecer os interesses do mercado, limitou a atuação do Estado enquanto mediador das relações trabalhistas e a atuação de órgãos da Justiça do Trabalho na defesa de direitos, anteriormente conquistados pela classe trabalhadora. Seus impactos interferem diretamente no tema trabalhado - assédio moral, ao suscitar formas de contratação mais precárias e atípicas; flexibilização da jornada de trabalho; rebaixamento da remuneração; alteração nas normas de saúde e segurança do

trabalho; fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva; limitação do acesso à justiça do trabalho e limitação do poder da justiça do trabalho. (Galvão et al., 2017)

Sob o Lema de inspiração fascista: “Deus, Pátria e família”; o Presidente Jair Messias Bolsonaro (2019 a 2022), a partir de um governo ultradireitista deu continuidade às práticas ideológicas pautadas nas políticas neoliberais e ao desmonte de estruturas sociais e protetivas do trabalhador, adotando uma perspectiva fascista e ultraneoliberal.

A Reforma Previdenciária, proposta pela PEC 287/2016, efetivada em seu mandato, em linhas gerais, estipulou alterações constitucionais com a tendência à restrição de direitos garantidos pela Constituição Federal. Dentre as alterações estão: o aumento do tempo de contribuição e a supressão da aposentadoria por tempo de trabalho, além da equiparação entre: homens e mulheres, trabalhadores de áreas urbanas e rurais, servidores públicos e profissionais da iniciativa privada. As propostas não levaram em consideração a assimetria nas condições de trabalho no meio rural e urbano e entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a execução da dupla jornada de trabalho das mulheres, suprimindo a diferença de 05 anos garantidos na aposentadoria de mulheres e trabalhadores rurais.

De maneira geral, os pesquisadores apontam que as propostas de mudança apresentadas possuem um caráter excludente e alternativas imparciais, com o pretexto de que a previdência oneraria os cofres públicos, quando haveriam outras soluções mediante uma análise mais aprofundada do regime macroeconômico e fiscal brasileiro. (DIEESE, 2017)

Boletim técnico da mesma organização de trabalho (2023) destaca que por atuação ou omissão, no governo Bolsonaro os prejuízos assolaram todas as áreas da sociedade brasileira:

a tragédia vivenciada pelos Yanomamis e outros povos indígenas; o aumento da fome e da população em situação de rua, principalmente nos grandes centros urbanos; a falta de vacinas básicas para a população; a precarização do trabalho, a queda da renda e o aumento da desigualdade social; o desinvestimento em ciência; a desestruturação das instituições federais do sistema educacional; a redução de bolsas de estudos e pesquisas; o isolamento do Brasil no cenário político internacional; a violência política cotidiana, culminando em tentativas de golpe de estado. Do ponto de vista econômico mais geral, o governo Bolsonaro agravou o processo de enfraquecimento do Estado

como agente indutor de crescimento, que já vinha desde o governo Temer. Destaques para a transformação do Banco Central em autarquia independente (2021) e a privatização da Eletrobras no ano passado.(DIEESE, 2023, p. 01)

Durante seu governo, Bolsonaro também promoveu a disseminação de discursos de ódio, que foram reproduzidos amplamente por seus seguidores, fortalecendo e ampliando manifestações da questão social dirigidas a grupos vulneráveis e estigmatizados na nossa sociedade, como: a misoginia, a homofobia, o racismo e a xenofobia. Além disso, na contemporaneidade, a adoção de ações no viés da ideologia neoliberal e o enfraquecimento da legislação trabalhista tem contribuído para o aumento e o fortalecimento do assédio moral como uma expressão da questão social, que é o objeto de estudo deste trabalho.

Outro aspecto presente no desenvolvimento da criação e aplicação das várias medidas impostas pelos diferentes governos – medidas essas constitucionais ou não - é o desmonte do movimento Sindical ao longo da última década, que servia de amparo nas diferentes lutas da classe trabalhadora.

Para dificultar ainda mais o período ultraneoliberal, em 2020, destacam-se os desafios enfrentados pela pandemia de COVID-19, minimizada por aquele presidente. Questões ambientais, tensões políticas e econômicas, além de desafios sociais contínuos relacionados à pobreza e à desigualdade. Dentre tais fatos, cabe ressaltar que alguns retrocessos foram exacerbados na pandemia e afetaram diretamente os campos de trabalho e os trabalhadores, cooperando para a existência do assédio moral nas relações de trabalho.

Ao observar o desenvolvimento histórico do país, sob a égide da pragmática neoliberal, visando a revitalização do capital diante das crises econômicas, pautado nos estudos de Meirelles (2019) e de demais pensadores, constata-se a dificuldade de superação ou apaziguamento das expressões da questão social no Brasil, que concomitantemente afligem o universo do trabalho e aqueles a ele vinculado, seja por vias contratuais ou terceirizadas - como a precária realidade lhes impõe.

CAPÍTULO II - ASSÉDIO MORAL

2.1. Aspectos da terminologia Assédio Moral

O assédio moral é uma forma de violência que ocorre de maneira reiterada entre dois ou mais indivíduos, em uma relação de trabalho, independente do cargo que ocupam. Consiste em condutas abusivas, discriminação, perseguições e constrangimento, com o objetivo de assujeitar, destruir, prejudicar, anular e/ou eliminar a vítima do contexto do trabalho (Barreto 2005, Soboll 2008, Hirigoyen 2010, Pohlmann 2014, Garcia 2020). É um fenômeno de natureza multicausal que envolve aspectos históricos, sociais, individuais e organizacionais.

Esses fatores, em constante interação, aumentam o nível de complexidade para o entendimento e apreensão de sua dinâmica de funcionamento. Antes de compreender essa dinâmica, é crucial abordar questões imbricadas na própria contextualização do seu conceito. Aprofundando-se teoricamente na temática, observa-se a utilização de diferentes terminologias para referir-se ao seu significado, fato continuamente pontuado com receio por alguns autores que se preocupam com as consequências desta multiplicidade de conceituações para a categoria assédio moral.

Soboll (2008, p. 27) destaca que a falta de padronização conceitual e metodológica ocasiona dificuldades na comparação entre estudos realizados sobre o tema, enquanto Pohlmann (2014) ressalta que tal fato dificulta a fundamentação legal da defesa individual em aspectos jurídicos.(Pohlmann, 2014, p. 62). Portanto, torna-se importante conhecer a evolução do conceito e as diferentes perspectivas adotadas por alguns autores.

Dentre as variações do termo estão: moobing, bullying, harrasment, os whistleblowers, ijime (Hirigoyen,2010), Assédio moral organizacional, bossing, acoso psíquico empresarial (Simm, apud Pohlmann 2014, p. 41), assédio psicológico institucional ou terror psicológico patronal (Guedes, apud Pohlmann 2014, p. 41). Atualmente o termo Gaslighting também é apresentado como uma expressão do assédio moral.

Os primeiros estudos realizados sobre o tema resultaram das pesquisas do psicólogo Heinz Leymann nos anos 1980, na Suécia, quando elegeu o termo "*mobbing*" para descrever a ocorrência de assédio moral no interior das organizações (Hirigoyen, 2010, p. 76).

Leymann identificou esse fenômeno como "comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros" (Soboll, 2008, p. 25).

Suas pesquisas possibilitaram a conceituação do processo de hostilização, das fases de desenvolvimento e das repercussões do *mobbing*.(Soboll, 2008, p. 26)

Outra contribuição dos estudos de Leymann, foi a elaboração do instrumento para identificação do assédio moral, denominado LIPT – Leymann Inventory of Psychological Terrorization, composto por 45 comportamentos identificados como os mais frequentes em casos de *mobbing* (Soboll, 2008, p. 26). Posteriormente, na década de 1990, o termo também foi associado a pesquisas que tratam do estresse profissional (Hirigoyen, 2010, p. 76).

O pesquisador Heinz Leymann, ao estabelecer o termo *mobbing*, já o diferenciava do *bullying* quanto à perspectiva da vítima e do agressor, julgando que o primeiro estaria direcionado a grupos de crianças e envolveria a presença de violência física, enquanto o segundo, direcionado a adultos, seria mais elaborado e sofisticado, e, na maioria das vezes, não envolveria violência física.(Soboll, p. 26-27). Este pesquisador também utilizava o termo terror psicológico como referência ao assédio moral.

Marie France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista francesa conhecida por suas contribuições significativas nos estudos de assédio moral, particularmente com o livro "O Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano" publicado em 1998, busca elucidar a diferença entre terminologias utilizadas em diferentes culturas e que apresentam verossimilhanças com o conceito de assédio moral pertinente à cultura francesa:

- O termo *mobbing* (grifo da autora) relaciona-se a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- O termo *bullying* (grifo da autora) é mais amplo que o termo *mobbing* . Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas Individuais do que à violência organizacional;

– Assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, Qualquer que seja a sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa.(Hirigoyen 2010, p. 85)

A partir da terminologia "*assédio moral*", a autora define o assédio moral como: "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho".(2010, p.17)

No Brasil, as discussões, o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas e o ingresso da pauta sobre assédio moral no âmbito jurídico, ocorreram como consequência do movimento sindical, respaldadas especialmente pelo trabalho de pesquisa e atuação profissional da médica e psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto. Suas palestras, entrevistas e escritos desempenharam um papel fundamental para ampliar a visibilidade do tema do assédio moral no país. A autora, enquanto precursora do tema, adotou o termo "assédio moral", embora atualmente haja o uso de perspectivas divergentes entre as abordagens psicológicas, jurídicas e organizacionais no estudo do assédio moral como será demonstrado adiante. Para Barreto (2005) o assédio moral é considerado:

uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição.(Barreto, 2005, p. 49)

Segundo a autora, o assédio moral se diferencia do dano moral, que não pressupõe assimetria hierárquica e repetição do ato. (Barreto, 2005, p. 50). Na elaboração de sua pesquisa, também ressalta a imprecisão do conceito e a possibilidade do seu uso de forma inadequada.

No que se refere ao termo "*assédio moral organizacional*", este foi proposto primeiramente por Adriane Reis Araújo (2007), como a

prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores [...] Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (Araújo, 2007, p. 213-214)

A autora justifica a adequação da terminologia, ressaltando que o tratamento dado ao assédio moral a partir de um enfoque biológico ou mental acaba por sobrepor características do indivíduo e nem todos vão apresentar sintomas físicos ou mentais ou apresentarão de forma tardia após seu desligamento do âmbito de trabalho.

A psicóloga Lis Andrea Soboll (2008) utiliza o termo *assédio moral*, considerando que este

[...] é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada. Pode ter efeito de gestão disciplinar sobre o coletivo, como um resultado secundário e não como propósito final do processo de hostilização (Soboll, 2008, p. 21)

Para Soboll (2008, p. 21), o *assédio moral* diferencia-se das agressões pontuais e do *assédio organizacional*. Segundo ela, as agressões pontuais "são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa".

Por outro lado, o *assédio organizacional* representa

um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O *assédio organizacional* é também processual e agressivo - como no *assédio moral* - mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do *assédio organizacional* não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente (Soboll, 2008, p. 25-26)

É importante observar que na conceituação realizada por esta autora, há uma diferenciação entre o assédio moral - considerado individual, e o assédio organizacional. conforme consta na figura abaixo:

Figura 01: Quadro comparativo entre assédio moral e assédio organizacional

	Assédio moral	Assédio organizacional
Processos	Envolve personalidade O alvo é escolhido e determinado Objetivo é excluir e prejudicar	Alvos indefinidos e coletivos Objetivo é aumentar a produtividade e o controle
Impactos sobre o trabalhador	Afeta as relações sociais e familiares Agravos à saúde mental e física	
Intervenções de prevenção e combate	Ênfase no nível individual Envolve também a estrutura organizacional	Ênfase na estrutura organizacional Envolve também o nível individual

Fonte: Soboll (2008, p.88)

A autora também ressalta que a falta de padronização conceitual e metodológica ocasiona dificuldades na comparação entre estudos realizados sobre o tema, demonstrando preocupação com a possibilidade de o termo perder sua especificidade a partir de sua popularização e ampliação. (Soboll, 2008, p. 21)

Para o advogado Juan Carlos Zurita Pohlmann (2014), a definição de assédio moral perverso acaba por valorar aspectos mais subjetivos do que objetivos. Assim, sem desmerecer a concepção da autora Hirigoyen, Pohlmann vai utilizar a terminologia assédio organizacional, especificando que o assédio moral perverso "é uma forma de violência que pode ocorrer em um ambiente de trabalho de assédio moral organizacional, mas com este não se confunde". (Pohlmann, 2014, p. 41),

Pohlmann também propõe uma mudança conceitual que permite incluir as condutas abusivas exercidas pela empresa, contextualizando o assédio moral como:

[...] o conjunto de condutas abusivas de qualquer natureza exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais físicos e psíquicos. (Pohlmann, 2014, p. 62)

Para este autor o assédio moral perpassa o conceito de violência subjetiva, simbólica ou sistêmica, sendo caracterizado como uma violência estrutural, típica do terceiro espírito do capitalismo, utilizada como estratégia de gestão para garantir resultados.

A violência estrutural possui a exploração como peça central, marcando não apenas o corpo da vítima, mas também sua mente e espírito. Trata-se de um processo que implanta a ideologia violenta: segmenta a visão que as vítimas têm dessa ideologia, marginaliza; e fragmenta as vítimas para que estas não se vejam como parte de uma coletividade, o que garante a passividade diante dessa forma de violência (Galtung apud Pohlmann, 2014, p.27).

Ao se referir a disseminação da terminologia, Pohlmann alerta para o fato de que a maioria dos autores centralizam as discussões nos contextos que envolvem a vítima e o assediador, respondendo parcialmente às amplas necessidades na tomada de decisão judicial.

A abordagem dos termos *harassment* (Estados Unidos da América - EUA), *bullying* (Inglaterra), *psicoterror laboral e acosomoral* (Espanha), *ijime* (Japão), Barreto 2005 (p. 53-57), *bossing e whistleblowers* não foram realizadas, pois se distanciam do uso comum em nossa cultura como referência ao assédio moral¹.

Quanto ao termo "Gaslighting", como mencionado anteriormente, ele está relacionado a um padrão de manipulação psicológica e abuso emocional, mas a sua origem remonta à peça teatral "Gas Light" de 1938. No entanto, o termo se popularizou como um conceito de abuso psicológico em relacionamentos e é amplamente reconhecido na literatura sobre abuso emocional e psicológico (Rogers, 2023). O termo não possui tradução e pode ser considerado um efeito do assédio moral, não se confundindo com este.

1 Não foi localizada na literatura acessada a origem dos termos *bossing* e *whistleblowers*

Embora a terminologia assédio moral seja única, é notório que existem variações na contextualização do seu conceito e, desde a sua concepção os autores pesquisados demonstram preocupação com a possibilidade de mudanças em sua terminologia (Leymann apud Soboll 2008, Pohlmann 2014, Soboll 2008, Barreto 2005, Araújo 2007)

Em resumo, observa-se que a divergência entre as diferentes terminologias está centrada no fato de que algumas perspectivas teóricas se concentram na vítima e no agressor, enquanto outras enfocam as organizações e seu gerenciamento. De tal maneira, pode-se afirmar que tais divergências não se respaldam apenas nas diferenças culturais, como apontado entre os diversos pesquisadores, mas nas diferentes perspectivas que cada área do conhecimento adota sobre seu objeto de estudo. Desta forma, a multidisciplinaridade de abordagens mostra-se um limitador para a unicidade do termo.

Sanar esta lacuna dependerá da abertura de discussão entre diferentes áreas de conhecimento a partir de um interesse comum: a expressão dos fatores e consequências pertinentes ao assédio moral na relação de trabalho em uma ampla abordagem conceitual, considerando a sua multicausalidade a partir de aspectos históricos, sociais, individuais e organizacionais.

Desta maneira, acredita-se que no Brasil, visando sanar as implicações da falta de padronização conceitual e metodológica, o assédio moral possa ser representado em um único termo, evitando subdivisões e abrangendo as expressões dadas a subjetividade individual e organizacionais, com os devidos contornos já abordados na evolução dos estudos e pesquisas.

2.2. Aspectos constituintes do Assédio Moral

Como discutido anteriormente em relação à terminologia, o assédio moral é apresentado ora sob a perspectiva individual (Hirigoyen 2010, Barreto 2005) o que propicia uma visão mais centrada na vítima e no agressor (Soboll, 2008, Pohlmann, 2014), ora deslocando-se para as organizações e suas formas de gerenciamento (Araújo 2007, Soboll, 2008, Pohlmann, 2014).

Alguns autores mantêm uma articulação entre esses dois aspectos através da subdivisão do conceito dado (Araújo 2007, Soboll, 2008, Pohlmann, 2014). Apesar das diferenças pertinentes às abordagens, há um acordo geral entre os autores sobre os critérios e elementos essenciais que caracterizam o assédio moral. Isso ressalta a importância de uma compreensão comum, apesar das variações terminológicas e de perspectivas.

Atualmente, reconhece-se que o assédio moral não é um evento isolado de único acontecimento, apresentando um conjunto de critérios que o caracterizam: intencionalidade, frequência, direcionamento específico, duração e precarização intencional das condições de trabalho. (Soboll 2008, Hirigoyen 2010, Araújo, 2007, Pohlmann 2014).

Em relação aos critérios, Barreto (2005, p. 121) destaca que a relação entre tempo e constrangimento não deve ser vista como um definidor da violência sofrida. Quanto a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, Araújo (2007) enfatiza que a exigência de apresentar um quadro de doenças mentais ou físicas condiciona o reconhecimento do assédio moral a subjetividade, ignorando casos em que a vítima seja mais resistente à agressão ou em que os problemas se manifestem após o término da violência (Araújo, 2007, p.206)

O assédio moral pode ser classificado quanto à sua procedência, como: assédio vertical descendente, assédio horizontal, assédio ascendente e assédio misto (Barreto 2005, Araujo 2007, Hirigoyen 2010, Garcia 2020).

O assédio vertical descendente é aquele praticado pelos supervisores hierárquicos em relação aos seus subordinados, enquanto o assédio horizontal refere-se a prática abusiva pelos próprios colegas de trabalho. O assédio moral ascendente é cometido por subordinados em face de seus supervisores e a combinação de diferentes modalidades configura o assédio moral misto. (Araujo, 2007, p. 57).

A complexidade pertinente à relação de subordinação pode obscurecer a distinção entre atitudes abusivas e prerrogativas legítimas da hierarquia (Hirigoyen 2010, p.113)

Conforme destacado por Barreto (2005, p. 50) o assédio moral é definido como "um processo mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõe ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações". Neste sentido, é

relevante compreender alguns procedimentos adotados no assédio moral e que se manifestam em atos, sutis ou não, representativos das atitudes abusivas.

É fundamental salientar que alguns autores contestam a existência de um perfil específico para os assediadores. Contudo, há consenso na observação de que indivíduos com traços psicopáticos podem, em certas condições organizacionais, transgredir padrões comportamentais, impactando negativamente aqueles que estão sob sua supervisão. Também há divergências quanto à existência de um tipo de vítima específico, não obstante Hirigoyen (2010) destaca que há situações em que as pessoas podem estar mais visadas, como aquelas excessivamente competentes, atípicas, que resistem à padronização, que realizam alianças erradas ou não tenham uma rede de comunicação certa, os assalariados protegidos (gestantes, representantes sindicais, pessoas acima de 50 anos), as menos produtivas, mais fragilizadas e a vítima inocente (bode expiatório).

O assédio moral é antes de tudo caracterizado pelos diferentes autores como um ato de discriminação que ocorre tanto na relações interpessoais entre indivíduos quanto nas formas de gestão organizacionais. No âmbito interpessoal, as formas de discriminações são direcionadas à posição social, idade, gênero, orientação sexual, religião, deficiência física ou doença, profissão, ascensão profissional, assim como as maneiras de pensar, vestir entre outras variáveis. Por outro lado, na esfera organizacional, concentra-se em características inerentes às demandas de trabalho, influenciadas pela busca por produtividade e, conseqüentemente, competitividade e a dinâmica de poder iminente

Hirigoyen (2010) apresenta em sua obra uma lista de atitudes em que é possível identificar a prática do assédio moral, conforme a tabela abaixo:

Tabela 1: Lista de atitudes hostis que caracterizam o assédio moral

1) Deterioração proposital das condições de trabalho	2) Isolamento e recusa de comunicação
Retirar da vítima a autonomia. Não transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as suas decisões, Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada.	A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com as vítimas. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusa todo o contato com ela, mesmo o visual.

<p>Privada do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador...</p> <p>Retirar o trabalho que normalmente lhe compromete.</p> <p>Dar-lhe permanentemente novas tarefas.</p> <p>Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.</p> <p>Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).</p> <p>Agir de modo a impedir que tenha promoção</p> <p>Atribuir à vítima , contra a vontade dela, trabalhos perigosos.</p> <p>Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.</p> <p>Causar danos em seu local de trabalho</p> <p>Dar-lhes deliberadamente instruções impossíveis de executar.</p> <p>Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelos médicos do trabalho.</p> <p>Induzir a vítima ao erro</p>	<p>É posta separada dos outros.</p> <p>Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.</p> <p>Proíbem os colegas de lhe falar.</p> <p>Já não a deixam falar com ninguém.</p> <p>A direção recusa qualquer pedido de entrevista.</p>
<p>3) Atentado contra a dignidade</p>	<p>4) Violência verbal física ou sexual</p>
<p>Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.</p> <p>Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)</p> <p>É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados</p> <p>Espalham rumores a seu respeito.</p> <p>Atribuir problemas psicológicos (dizem que é doente mental)</p> <p>Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada</p> <p>Criticam sua vida privada.</p> <p>Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.</p> <p>Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas ou outra língua</p> <p>Atribuem tarefas humilhantes</p> <p>É injuriada com termos obscenos ou degradantes</p>	<p>Ameaças de violência verbal, física ou sexual</p> <p>Agridem- na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.</p> <p>Fala com ela aos gritos</p> <p>Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas</p> <p>Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio</p> <p>Fazem estragos em seu automóvel</p> <p>É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)</p> <p>Não levam em conta seus problemas de saúde</p>

Fonte: Hirigoyen (2010, p. 108 - 109)

Ao contextualizar cada um destes comportamentos hostis, a autora resumidamente expressa significados e consequência dos atos relacionados à vítima. Logo, as atitudes hostis visam atribuir a imagem de incompetência à vítima como pretexto para mandá-la embora, enquanto procedimentos sutis buscam dificultar a

comprovação da intenção dos atos perversos. O isolamento e a recusa de comunicação são utilizados para desestabilizar emocionalmente a vítima, e os atentados contra a dignidade são interpretados como falta de responsabilidade da vítima no contexto de trabalho. (Hirigoyen, 2010, p. 107-110) .

Dentre as consequências específicas do assédio moral, em detrimento às outras formas de sofrimento, destaca-se o predomínio da vergonha, da humilhação (Hirigoyen 2010, p. 172) e do medo (Barreto, 2005, p. 179) sentimentos que dificultam a expressão da vítima e conseqüentemente a denúncia dos fatos. Conforme identificado na literatura pesquisada, estes sentimentos se somam a outros como impotência, humilhação, dúvida, confusão (mental), isolamento e culpa.

Quanto ao processo de vivência da vítima, este vai se delineando conforme a violência se aprofunda. Inicialmente a vítima tenta ressignificá-la, porém a repetição de atos e transposição de uma imagem não reconhecida geram novos agravantes. Fere sua dignidade... Ao final, o conflito interno é tão estarrecedor que a vítima passa a duvidar de si, buscando encontrar motivos na violência silenciosa e desmotivada, resultando na perda de sentido e, conseqüentemente, em riscos para sua saúde mental (Hirigoyen, p. 73).

Esta vivência pode ser embasada e justificada no viés da psicologia, não cabendo julgamentos do senso comum quanto à existência de um comportamento assertivo a ser adotado pela vítima, dada a complexidade inerente às estratégias associadas ao assédio moral.

A maioria dos autores estudados também ressalta a presença de agravantes à saúde física e mental, ressaltando a iminência de transtornos mentais e o risco de suicídio, advindos da vivência do assédio moral, incluindo cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão, desinteresse pelos próprios valores, estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos (Hirigoyen, 2010, p.159-160) síndrome do pânico, burnout, obesidade, hipertensão, dores generalizadas (Barreto, 2005, p. 179).

Todos os autores pesquisados chamam atenção quanto à gravidade dos processos vivenciados pela vítima e apontam o risco iminente de suicídio, fator não

identificado ainda em pesquisas. A pesquisa da autora Barreto (2005, p. 145), por exemplo, aponta para um percentual de 70 % de homens e 30 % de mulheres com relatos de pensamentos suicidas.

A autora Hirigoyen (2010) ressalta que "a gravidade das consequências sobre a vítimas depende da identidade da vítima, da relação entre os protagonistas e do número de indivíduos implicados nos procedimentos de assédio moral" (p.119) e que a sintomatologia se encontra mais relacionada a "intensidade e à duração da agressão do que propriamente as estruturas psíquicas" (p.119)

CAPÍTULO III - METODOLOGIA E RESULTADOS DA PESQUISA

3.1 Metodologia

Para abordar as questões científicas, metodologicamente tratadas na contextualização do trabalho, optou-se pela monografia, amplamente reconhecida como uma modalidade de trabalho científico que permite uma análise abrangente do tema, ao mesmo tempo em que aprofunda e delimita sua abordagem a um único assunto (Salomon, 1973; Salvador, 1971 apud Severino 2017, p. 219).

Para a coleta de dados foi adotado como procedimento a pesquisa bibliográfica e documental.

Severino (2017, p. 131) define a pesquisa bibliográfica como

a investigação que se realiza a partir do registro disponível, resultante de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, entre outros. Utiliza-se de dados ou categorias teóricas já explorados por outros pesquisadores e devidamente documentados .

Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados, e o pesquisador baseia-se nas contribuições dos autores de estudos analíticos encontrados nos textos. Sua principal vantagem reside no acesso a "uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que se poderia pesquisar diretamente" (Gil, 2008, p. 50).

No caso da pesquisa documental, as fontes englobam documentos em sentido amplo, incluindo não apenas documentos impressos, mas também jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais, entre outros. Nesses casos, os conteúdos dos textos ainda não receberam nenhum tratamento analítico e são considerados matéria-prima a partir da qual o pesquisador desenvolverá sua investigação e análise (Severino, 2017, p. 131).

Dependendo do tipo de documentos, essas fontes documentais podem ser consideradas de primeira mão, abrangendo documentos que nunca foram analisados, como documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações, etc.; e de segunda mão, compreendendo documentos que de alguma forma já foram analisados. (Gil, 2008, p. 51).

Outra característica ressaltada por Vieira e Gerbe (2016, p. 44) é o fato de que a pesquisa bibliográfica e documental também possibilita a “reconstrução histórica de um fenômeno social”.

Devido à natureza multifacetada do tópico, a pesquisa irá incorporar também elementos do método de abordagem mista (quanti-qualitativa) e de pesquisa exploratória, descritiva e analítica.

A pesquisa de métodos mistos é uma abordagem que combina abordagens qualitativas e quantitativas, envolvendo a coleta e análise de ambos os tipos de dados. Isso resulta em uma pesquisa mais robusta do que a pesquisa qualitativa ou quantitativa isoladamente (Creswell e Plano Clark, 2007 apud Creswell, 2010, p. 27).

Nilma e Benz n ainda destacam que as abordagens qualitativas e quantitativas não são dicotômicas e se apresentam em um contínuo (Nilma e Benz n, 1988 apud Creswell, 2010, p. 25).

Considerados os objetivos propostos, o método de pesquisa exploratória descritiva permite uma melhor definição do problema, proporciona *insights* de solução, descreve comportamentos de fenômenos, define e classifica fatos e variáveis (Salomon, 2004, p. 158).

Por outro lado, a pesquisa analítica é uma abordagem proveniente da pesquisa quantitativa e, por sua vez, representa uma abordagem mais aprofundada dos dados coletados no estudo “na tentativa de explicar o contexto de um fenômeno no âmbito de

um grupo, grupos ou populações [...] procura explicar a relação entre a causa e o efeito”(Fontelles et al., 2009, p. 6)

A escolha da abordagem de pesquisa analítica é crucial para análise dos dados coletados na pesquisa, estabelecendo os resultados propostos no estudo. Neste sentido, considerando que o assédio moral se apresenta como um fenômeno de natureza multicausal, envolvendo aspectos históricos, sociais, individuais e organizacionais, a análise de conteúdo destaca-se como técnica propícia para abordar os resultados. Bardin, referenciado por Campos (2004) caracteriza a análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin apud Campos, 2004, p. 612).

A análise de conteúdo tramita entre o conteúdo manifesto (ponto de partida) e o simbólico fornecido pelo sujeito pesquisado, evitando o excesso de formalidades e exigindo o equilíbrio entre a intuição e a criatividade do pesquisador, para que suas ideias e valores não se sobreponham ao contexto comunicado.

Produzir inferência, em análise de conteúdo significa, não somente produzir suposições subliminares acerca de determinada mensagem, mas em embasá-las com pressupostos teóricos de diversas concepções de mundo e com as situações concretas de seus produtores ou receptores. Situação concreta que é visualizada segundo o contexto histórico e social de sua produção e recepção. (Campos 2004, p. 613)

Para a revisão bibliográfica de artigos foi realizado o acesso ao Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A escolha deste site foi pautada na quantidade expressiva de sua base de dados.

Inicialmente, houve a necessidade de buscar a diferenciação entre os descritores: “condicionantes, determinantes e fatores” que, em aspectos gerais, são frequentemente usados de forma intercambiável, mas podem ter nuances ligeiramente diferentes dependendo do contexto aplicado.

Mediante esta abordagem, o resultado de artigos indexados nesta base de dados também representou um diferencial para eleição do descritor “fatores do assédio moral” como norteador da pesquisa. Acrescido ao fato de que, o termo fatores, por ser mais

generalizado, possibilitaria a inclusão de outros temas satélites e importantes na pesquisa.

Devido a abrangência e dinâmica dos fatores pertinentes ao assédio moral, as abordagens dos temas no descritor escolhido, ou seja, fatores do assédio moral, se ramificaram em diferentes áreas do conhecimento: administração, psicologia, enfermagem, direito, psicologia, medicina (saúde ocupacional, saúde do trabalhador, bioética) etc.

Neste sentido, considerando a produção de artigos dos anos anteriores, foi feito um recorte a partir do ano de 2019 como forma de representar a quantidade reduzida de pesquisas inerentes aos descritores. O quadro abaixo permite identificar os resultados desta busca.

Quadro 01: Quantificação de ocorrências dos descritores pesquisados entre os anos 2010 a 2023

ANO	Descritores							
	Preditores do Assédio Moral				Condicionantes Do Assédio Moral			
	Ocorrência ²	Literatura brasileira	Literatura estrangeira	Revisados	Ocorrências	Literatura brasileira	Literatura estrangeira	Revisados
2019	02	02	02	01	05	04	04	02
2020	02	02	02	01	06	04	05	03
2021	03	03	03	02	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Periódicos CAPES (2023)

ANO	Descritores							
	Fatores do Assédio Moral				Fatores e Consequências do Assédio Moral			
	Ocorrências	Literatura	Literatura	Revisados	Ocorrências	Literatura	Literatura	Revisados

² Considerando o nível especialização constam apenas duas dissertações de pós-graduações stricto sensu , uma de mestrado (2011) e outra de doutorado (2018).

		brasileira	estrangeira			brasileira	estrangeira	
2019	44	24	36	24	05	02	04	03
2020	47	25	39	38	06	03	05	04
2021	51	27	43	40	–	–	–	–
2022	54	29	45	44	–	–	–	–

Fonte: Periódicos CAPES (2023)

Dos 54 artigos revisados por pares, produzidos entre os anos 2010 a 2022, 15 deles estavam em duplicidade, resultando em um total de 39 artigos disponíveis para o descritor “fatores do Assédio Moral”. Nem todos estavam acessíveis em língua portuguesa, sendo que 05 deles referiam-se a avaliação de instrumentos técnicos. Somente o descritor Fatores e Consequências do Assédio Moral, permitia o uso de operador booleano (AND) e como não havia a possibilidade de exclusão de um dos termos pesquisados, não foi utilizado o operador “OR”. Portanto, foram selecionados os artigos revisados por pares em língua portuguesa, com resultados expandidos, produzidos nos últimos 10 anos, que tinham como objetivo abordar fatores associados ao assédio moral para análise final e que apresentavam resultados de pesquisas elucidativas sobre o tema, totalizando 07 artigos revisados.

A estrutura teórica sobre o assédio moral contida nesta pesquisa é fundamentada em obras originadas de pesquisas e teses, as quais subsequentemente foram transformadas em literaturas sobre o tema. No contexto da questão social, buscou-se a referência em autores renomados e atualizados.

3.2 . Resultados da Pesquisa

3.2.1 Resultado quanto a abordagem do assédio moral em uma perspectiva organizacional.

Dentre os artigos estudados destaca-se a pesquisa de Tolfo e Nunes (2013), correlata a proposta do tema deste estudo. Embora tenham subdividido o tema para a

abordagem teórica, os autores justificam a importância da unicidade do tema. Apresentaram uma abordagem integrada aos aspectos organizacionais elencando fatores que propiciam, mantêm ou fortalecem a existência do assédio moral, a partir da literatura nacional e estrangeira.

As principais referências, no que tange os fatores que eliciam o assédio moral, se sustentam na apresentação de elementos tabulados e adaptados das obras de Bradaschia (2007), Hoel & Salin (2003), Salin (2003b).

No que se refere a apresentação dos modelos conceituais que norteiam ações e programas organizacionais de combate e prevenção ao assédio moral apresentados na obra, os mesmos não serão aprofundados nesta pesquisa.

Os autores também reconhecem as contribuições iniciais da área da Psicologia para abordagem dos aspectos individuais e pontuam a importância de abordagens multidisciplinares, bem como a manutenção da unicidade do tema na abordagem do fenômeno.

A pesquisa ressalta o reconhecimento do assédio moral como um fenômeno multidimensional e multidisciplinar, que ocorre no contexto laboral sob a coresponsabilidade da organização. Destaca como fatores propulsores do assédio moral: a mudança da natureza e da organização do trabalho, a cultura e o clima organizacional e a liderança .

Dentre os fatores organizacionais que *antecedem* o assédio moral organizacional. , destacam-se os seguintes:

- *Mudanças Externas a Organização*: na economia global (Hoel & Salin 2003 apud Tolfo e Nunes 2013, p. 99).

- *Mudanças dentro da Organização*: intensificação do trabalho, mudanças na composição do grupo de trabalho, Downsizing e reestruturação, mudanças organizacionais, precariedade do emprego, aumento de estresse, queda de estabilidade de emprego, situação precária do trabalho (Tolfo e Nunes 2013, p. 99-100 adaptado de Bradaschia 2007). A terceirização também é correlacionada na obra como fator que propicia o surgimento do assédio moral.

- *Organização do Trabalho*: a não satisfação e frustração com as más condições de trabalho, métodos e processos ineficientes e inadequados, demandas, estruturas e regras não claras, comunicação interna deficiente.(Hold & Salin, 2003, Salin 2003b apud Tolfo e Nunes 2013, p. 100), desequilíbrio de poder, baixo “custo” da agressão, ambiente onde não existem regras claras, onde tudo parece permitido, sistema de recompensas e benefícios não claros, baixo controle do trabalho, possibilidade insuficiente de influenciar a tarefa, deficiências no desenho da função, problemas de comunicação, falta de comunicação mútua sobre a tarefa, fluxo de informações comprometido, falta de objetivos e expectativas claras, falta de recursos para realizar a tarefa, falta de procedimentos para resolução de conflitos (Tolfo e Nunes 2013, p. 101 adaptado de Bradaschia 2007). Bem como, conflitos inerentes a expectativas e demandas contraditórias do trabalho e ambiguidades referentes a incertezas quanto a deveres e expectativas do trabalho e aspectos físicos do ambiente (Salin 2003b apud Tolfo e Nunes 2013, p. 100,102) representam fatores que antecedem comportamentos agressivos e conseqüentemente influenciam na ocorrência do assédio moral.

- *Cultura e Clima Organizacional*

No que tange o comportamento organizacional Tolfo e Nunes (2013 p. 93), ressaltam como aspecto importante, a sobreposição da racionalidade instrumental sobre a racionalidade substantiva, o que leva a um padrão de funcionamento orientado às leis de mercado e exclui aspectos importantes para o processo de construção e identidade do profissional e sua autorrealização. Segundo os autores a cultura organizacional representa “ normas, crenças e valores compartilhados pelos membros da organização”(p. 102), sendo esta transmitida inconscientemente. Quando as organizações elegem o assédio moral enquanto ferramenta para o controle dos processos de trabalho instituem a “violência estrutural” (Polmann, 2014, p. 27), pois este aspecto se integra a sua cultura e clima organizacional.

Dentre os aspectos relacionados à cultura e clima organizacional que influenciam o surgimento do assédio moral, destacam-se: competição interna, conflito de papéis,

insatisfação e frustração com o trabalho, qualidades dos relacionamentos interpessoais dentro do grupo, injustiça organizacional, baixa qualidade do ambiente de trabalho, baixos padrões morais no departamento, conflito dentro da equipe, piadas e humilhações como forma de testar novos membros (Tolfo e Nunes 2013, p. 103 adaptado de Bradaschia 2007). Ainda há correlação significativa entre clima organizacional e baixa satisfação com o clima social.

Dentre os aspectos relacionados à liderança e que influenciam a ocorrência do assédio moral, destacam-se a existência de gerências/superiores desinteressados, deficiências no comportamento dos líderes, fraqueza da autoridade hierárquica - poder paralelo, lideranças autocráticas, lideranças “liberais” (Laissez-faire) e líderes abusivos (Tolfo e Nunes 2013, p. 104 adaptado de Bradaschia 2007)

Mediante o conhecimento da dinâmica do assédio moral é possível elencar formas de gestão e prevenção dos fatores organizacionais que o suscitam/originam. A partir do estudo da obra deste autor entende-se que as condições elencadas enquanto fatores propiciadores do assédio moral podem não levar ao assédio, porém se consolidam em gatilhos para ocorrência do mesmo quando influenciadas pela motivação, desejo e incentivo dados pela organização e suas gerências, o que remete automaticamente ao favorecimento da existência do assédio a partir da negligência e omissão diante de tais fatores.

Os dados apresentados pelos autores fornecem uma base sólida para a compreensão dos desafios enfrentados pela organização, frente a fatores que propiciam o surgimento, a manutenção e proliferação da violência atribuída ao assédio moral, cabendo a organização a decisão entre a prática de abordagens equilibradas na ambiguidade entre os sujeitos: capital e trabalho.

Embora não tão abrangente, aspectos do assédio organizacional também foram identificados em outras pesquisas consultadas. Vieira et al (2012) conduziram um ensaio crítico sobre as perspectivas tradicionais utilizadas no estudo do assédio moral, destacando a psicologização e judicialização dos casos quando a abordagem é realizada na perspectiva individual. Para os autores, o assédio moral deve ser compreendido

como uma manifestação particular das relações de poder e da violência entranhadas na economia e nos processos de produção. São conflitos intersubjetivos, com fortes cores pessoais, que, todavia, expressam

contradições econômicas fundamentais entre capital e trabalho por meio de mediações que começamos a esboçar aqui (p. 261)

O abuso do poder também é destacado por Tolfo e Nunes (2013, p. 95) como a principal característica do assédio moral

Os autores fundamentam sua tese a partir de estudos realizados por Vieira (2008,2009)³ com a categoria profissional de Vigilantes na Região Metropolitana de Belo Horizonte, ressaltando aspectos da gestão adotadas por empresa de vigilância, como: autoritarismo, controle excessivo e punições arbitrárias. Dentre as estratégias utilizadas e características do assédio moral destacam-se: transferência de setor, advertências injustificadas, ameaças de demissão, insultos, acusações, agressões verbais e controle disciplinar rigoroso.

O resultado do estudo de caso apresentado pelos pesquisadores, destacam: a associação de conflitos gerados na organização do trabalho ao comportamento individual, a transformação de características pessoais e profissionais em fonte de conflitos no trabalho quando normas contraditórias são criadas, eximindo a organização e levando a responsabilização para o âmbito individual.

Desta forma esta primeira discussão pontuou os resultados que permeiam os fatores do assédio moral mediante a perspectiva do assédio organizacional, mantendo a separação didática que se apresenta na maioria das pesquisas.

3.2.2. Resultado quanto a abordagem do assédio moral em uma perspectiva individual

No que tange a abordagem do assédio moral em uma perspectiva individual, serão destacados neste campo as pesquisas que apresentam aspectos mais subjetivos do assédio moral, abrangendo os sentimentos, comportamentos e consequências relacionadas pelos autores. Há uma diversidade de formas de abordagens do tema nos artigos selecionados. Logo, a expressão dos dados ora será representada quantitativamente, ora qualitativamente.

³ Vieira, autor do estudo, também integra o grupo de pesquisadores que elaborou a referida tese.

Com objetivo de analisar a ocorrência e os fatores relacionados ao assédio moral no local de trabalho entre trabalhadores de saúde brasileiros, Trindade et al (2022) conduziram um estudo transversal com 647 profissionais de saúde atuantes em serviços de Atenção Primária e Hospitalar da Região Sul do Brasil.

Os resultados indicaram que 22,41% (n=145) dos profissionais relataram ter sofrido assédio moral no trabalho no último ano. Entre os agressores mais frequentes estavam os colegas de trabalho. Enfermeiros(as) e auxiliares de enfermagem estavam mais propensos ao assédio moral do que outras categorias.

Profissionais com doenças crônicas autorreferidas apresentaram uma probabilidade 43% maior de sofrer assédio moral no local de trabalho em comparação com o grupo sem essas doenças. Trabalhadores que se sentiram menos reconhecidos no trabalho tiveram 52% mais probabilidade de sofrer assédio moral.

Os profissionais que avaliaram as relações interpessoais no trabalho como indiferentes tiveram 116% mais chances de vivenciar a violência do que os profissionais satisfeitos ou muito satisfeitos com seus relacionamentos.

Aqueles que expressaram preocupação significativa com a violência no ambiente de trabalho apresentaram uma probabilidade 76% maior de sofrer assédio moral em comparação com os indivíduos que não demonstraram ou manifestaram pouca preocupação com essa questão. Na maioria dos casos, nenhuma ação foi tomada e não houve consequências para o perpetrador.

Os autores apresentaram como principais problemas vivenciados pelos profissionais após a ocorrência da violência: 1) hipervigilância (n = 80; 55,17%); 2) sentimentos extremos/frequentes de que as atividades se tornaram mais dolorosas (n = 69; 47,58%); 3) evitar pensar e falar sobre o episódio (n = 69; 47,58%); e 4) apresentar memórias, pensamentos, lembranças ou imagens do ocorrido (n = 68; 46,89%).

A pesquisa de Busnello et al. (2021), ao analisar a ocorrência dos diferentes tipos de violência no trabalho da Enfermagem, na Estratégia Saúde da Família e as implicações dos aspectos laborais e do trabalhador, com 169 trabalhadores de equipe de Estratégia de Saúde da Família (ESF), composta por 47 enfermeiros e 122 auxiliares/técnicos de Enfermagem, apresenta como resultado inerente ao tema desta

pesquisa, um percentual de 66/39,1% de trabalhadores afetados pela vivência do assédio moral.

Os resultados indicaram que os enfermeiros e participantes de raça branca estariam mais expostos ao assédio moral naquele ambiente. Embora a discriminação racial tenha sido associada à cor da pele parda/negra e à redução da satisfação laboral, não se encontrava associada ao resultado referente ao tema trabalhado. A autora ressalta a repercussão, os prejuízos físicos e psicológicos, porém não há aprofundamento da abordagem da dinâmica do assédio moral.

Já a pesquisa de Fontes et. al. (2013)⁴ contou com uma amostra de 199 enfermeiros, pertencentes ao setor público e privado, e visava identificar enfermeiros vítimas de assédio moral no trabalho e fatores associados com base nos critérios adotados por Heinz Leymann.

Como resultados finais, os autores destacaram como fatores de risco para o assédio moral: possuir filhos, trabalhar em Unidades de Saúde pública, trabalhar na instituição por um período entre 1 e 3 anos, lidar atualmente com o assédio moral no local de trabalho e sentir-se assediado.

Almeida (2010) embasou sua pesquisa no processo de triagem e acolhimento em perícia médica de servidores e trabalhadores vítimas de assédio moral e violência no trabalho, visando promover o atendimento humanizado dos enfermeiros que realizam a escuta dessas pessoas.

Como resultado, constatou que havia o reconhecimento e busca de ajuda em relação a vivência do assédio moral pelos trabalhadores de maior escolaridade, enquanto aqueles de menor escolaridade, ainda que reconhecessem a questão, não lutavam, se escondiam e toleravam os abusos das chefias. Constatou ainda, que nem sempre o assediado tem consciência de que está sendo vítima de assédio. A autora pontuou o desconhecimento dos técnicos na escuta das vítimas quanto à dinâmica do assédio moral como um ponto a ser superado.

Na leitura das narrativas apresentadas, as vítimas denunciam: desmoralização, atentados contra a vida, ameaças telefônicas, não envolvimento das testemunhas, remoção, comprometimento da fala, desmotivação, tristeza, baixa auto-estima.

4 Literatura em língua estrangeira, tradução da autora

Sobre os sentimentos apresentados pelos entrevistados a autora destaca: humilhação, depreciação, menosprezo e muito medo. Segundo o ponto de vista da autora, algumas situações seriam * inenarráveis”. Em sua observação também constatou que os trabalhadores mais íntegros se encontravam mais suscetíveis ao assédio moral, o que também corrobora com a bibliografia exposta anteriormente

A figura abaixo apresenta uma das narrativas que compõem o estudo da autora:

Figura 02: Relato de caso: Sujeito não identificado (Almeida 2010, p. 393).

“Sofri desde desmoralização, atentados contra a minha vida, ameaças telefônicas etc. O pior é que em alguns dos fatos existem testemunhas, que na verdade por interesses próprios entre outros, se recusam ou negam o que presenciaram”. Hoje, o mesmo servidor assediado está em busca de um profissional da área do direito, quer tentar resolver por essa via sua causa. Continua dizendo, “na minha ignorância e simplicidade, achava que era só comprovar que o ambiente onde eu trabalhava não era saudável, me deixou doente e etc. que a junta médica daria um parecer favorável para que eu abrisse um processo de remoção, pelo contrário para minha surpresa, acabaram por sugerir que volte ou peça minha exoneração.”

Cabe abrir parênteses para conceituação dada por Hirigoyen (2010) e, reafirmada por outros autores, quanto ao aspecto de discriminação presente no assédio moral. O Brasil tem em suas raízes o lastro do período escravagista, que ainda se reflete nas várias instâncias do convívio social e que também se expressam no cotidiano do trabalho. Outra cultura enraizada é o machismo, que em suas facetas exclui toda e qualquer outra escolha de gênero. As diferenças de classes sociais também são significativas e geram frequentes discriminações .

Neste sentido, Nobrega et al. (2018) chamam a atenção para vulnerabilidade das minorias sociais em relação ao assédio moral; segundo este

As minorias sociais, atualmente, os negros, homossexuais, indígenas, imigrantes, mulheres, idosos, moradores de vilas ou favelas, portadores de deficiências, entre outros, são os que mais sofrem assédio no ambiente de trabalho. Pois os assediadores os vêem como pessoas mais frágeis, o que geralmente é a realidade. Devido ao preconceito que as minorias sofrem diariamente, os assediadores aproveitam dessa infelicidade e os massacram (via de regra), pois a vítima muitas vezes devido ao medo em perder o emprego, se cala perante as situações vexatórias que são colocadas perante os colegas de trabalho.

Acrescenta-se ainda a pesquisa conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallupm (2021), que ressalta o fato de pessoas negras estarem mais propensas a enfrentar situações de assédio moral no trabalho.

A pesquisa aponta a prevalência mundial do assédio moral entre mulheres, pessoas com deficiência e migrantes. Bem como, frisa que há uma probabilidade maior de ocorrência quanto aos aspectos de discriminação de gênero, raça/etnia e cor de pele. Quanto a discriminação baseada no gênero a pesquisa demonstrou o aumento de prevalência em 2,5 %.

Ao apontar que as mulheres representam 63% do público assediado - sendo as negras as mais assediadas; bem como, que em relação aos homens negros, o rendimento salarial é menor do que o das mulheres brancas, a pesquisadora supracitada no corpo desta pesquisa, Barreto (2005), corrobora com a importância dada pelos autores no que tange a vivência do assédio moral pelas minorias sociais. Suas conclusões ainda enfatizam outras violações, quando o assédio é dirigido ao trabalhador da raça negra, como: atos explícitos e censuras públicas, culpabilização, estigmatização e discriminação. Ao final, a autora constata que, em especial, homens e mulheres negras são mais assediados no ambiente de trabalho.

No recorte de fala de um dos vários entrevistados na pesquisa que expressam a presença de racismo nas situações de trabalho (Barreto, 2005), é possível identificar múltiplas violações ocasionadoras de grande sofrimento.

Figura 03 - Relato de caso: homem, preto, multinacional, região sudoeste (Barreto, 2005,p.95).

“Fiz três cirurgias no joelho. Quando retornei comecei a sofrer todo tipo de humilhação. Meu chefe e colegas espalhavam que tudo não passara de «armação» de minha parte. Só não fui demitido porque estava realmente em tratamento. Fui chamado de negro (de forma pejorativa), quibe, apagão, escuridão e outras coisas, sempre na presença de quem estivesse. Se eu errasse nas minhas atividades, por menor que fosse, era chamado atenção em público e até divulgavam por correio eletrônico da empresa. Só os erros são divulgados. É uma tortura viver nesse ambiente” (homem, preto, multinacional, região sudeste).

Cabe também lembrar o caso Rafaela Drumond, 22 anos, escritã, funcionária pública que se suicidou no ano de 2023, uma semana após realizar denúncia (segue em sigilo) contra assédio moral e sexual no sindicato da categoria. As notícias que descrevem a vivência da vítima com seus supostos assediadores descrevem um caráter machista com comportamentos preconceituosos e opressores. (G1.com)

Outro aspecto encontrado na pesquisa e que merece aprofundamento está presente na distinção entre as estruturas de trabalho públicas e privadas, para as quais Hirigoyen (2010) destaca que há uma "grande disparidade na duração do assédio entre o setor público, onde o assédio pode durar anos e até décadas, e o setor privado, onde o assédio dura raramente mais do que o ano" (Hirigoyen, 2010, p. 118).

Fonseca, Mattos E Corrêa (2021), a partir de uma amostra de 251 entrevistados (profissionais ocupantes de cargo efetivos), utilizando um questionário dividido em quatro fatores que abordaram 44 variáveis caracterizadas como formas de assédio moral e sexual, com respostas em escala de Likert, analisaram a presença e as características do assédio moral e sexual em uma Instituição Federal de Ensino Superior da Região Norte do Brasil.

Os pesquisadores mensuraram seus reflexos em pedidos de remoção e constataram que 20% da variância dos pedidos de remoção eram explicados pelo assédio moral. Os demais resultados da pesquisa se expressam na divisão de fatores relacionada pelo pesquisador: Induzir ao erro: 19,52% ; desqualificar: 16,53% ; Isolar e recusar comunicação: 16,50% e agressão verbal, física e sexual : 13,50%.

Embora não fazendo parte das minorias sociais, tais constatações de pesquisa indicam que esta categoria de trabalho (servidores públicos das IES) também se encontra vulnerável mediante as características do vínculo empregatício.

No que diz respeito à avaliação quantitativa de aspectos inerentes ao assédio moral, também foram localizados dados estatísticos nas obras da autora francesa Hirigoyen (2010), da autora brasileira Barreto (2005) e na pesquisa mundial conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup (2021)⁵ representados respectivamente como A, B e C na tabela abaixo:

Tabela 2: Representação dos dados estatísticos presentes nas obras pesquisadas

Qualificação dos aspectos pesquisados	A Amostra: 193 pessoas (questionário)	B Amostra: 2.480 pessoas (questionário e entrevistas)	C Amostra: 74.364 pessoas (questionário)
Total de pessoas afetadas	Não localizado	5,6% Centro Oeste 12,4% Nordeste 2,5% Norte 63,8% Sudeste 15,7% Sul	22,8% Correspondente a 743 milhões de pessoas.

5 Tradução da autora. Conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, a primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho foi realizada no ano de 2021, agregou um contingente de quase 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais em 121 países e territórios. A pesquisa teve como objetivo fornecer uma melhor compreensão e conscientização sobre uma questão enraizada em fatores econômicos, sociais e culturais complexos e também analisou fatores impeditivos da denúncia dos fatos. Como resultado constatou-se que de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. (ONU, 2022)

Embora a pesquisa expresse dados de violência física, sexual e psicológica, estes aspectos não compõem a tabela

Idade	Predomínio do assédio moral entre indivíduos de 46 a 55 anos	Percentual de 34,6% para a idade entre 31 e 40 anos, com prevalência entre pessoas abaixo de 30 anos (31,2%).	Percentual de 20,2% para a idade entre 25 e 34 anos, com prevalência entre jovens entre 15 e 24 anos. (23,3%)
Gênero	Prevalência para 70% das mulheres contra 30% dos homens.	Prevalência para 63% das mulheres versus 36,3% dos homens, sendo as mulheres negras as mais assediadas	Prevalência para as mulheres nas Américas ⁶ (8,2%),
Frequência	Ausência de abordagem	77% várias vezes na semana 14% pelo menos 1 vez ao mês 9% violações esporádicas	61,4% - acima de 03 vezes 38,1% - acima de 05 vezes Nas Américas: 48% - acima de 05 vezes
Duração	Duração: 3,5% inferior a 6 meses 45% 1 a 3 anos 40,5% acima de 3 anos	Empresas Privadas: 16% inferior a 6 meses 80% 6 a 12 meses 4% 12 a 36 meses Empresas Públicas: 2% inferior a 6 meses 3% 6 a 12 meses 35% 12 a 36 meses 60% acima 37 meses	Ausência de abordagem
Métodos de assédio	53% relataram a degradação das condições de trabalho. 56% atos contra a dignidade e 31% ameaças verbais, físicas ou sexuais	75% relataram a degradação das condições de trabalho. 70% foram vítimas de isolamento 85% atentado à dignidade, e 40% sofreram ameaças verbais	Ausência de abordagem
Interrupções de trabalho	74% => 01 interrupção. Dentre estas:	Ausência de abordagem	Ausência de abordagem

⁶ As Américas compreendem a 03 subcontinentes: "América do Norte, América Central e América do Sul." "América". Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/america-3.htm>

	<p>- 23% - inferior a um mês - 23,5% de um a três meses -36% de 3 meses a 1 ano; -10,5% de 1 a 2 anos - 7% 01 interrupção de dois anos ou mais. Totalizando uma média de 138 dias de interrupção de trabalho por pessoa.</p>		
Consequências sociais e econômicas	Dos 186 casos estudados 36% resultaram na saída da pessoa assediada; 20 % foram despedidas por falha, 9% negociaram a demissão, 7% pediram demissão e 1% colocada em pré- aposentadoria	Ausência de abordagem	Ausência de abordagem
Saúde Mental (DSM- IV)	69% estado depressivo severo 7% estado depressivo moderado 24% estado depressivo leve. 52% relataram distúrbio psicossomáticos	Ausência de abordagem	Ausência de abordagem
Setor Privado (SPR) x Setor Público (SPU)	50% SPR 50% SPU(42% efetivos, 2 % contratados e 6% empresas nacionalizadas)	Ausência de abordagem	Ausência de abordagem
Espaço de confiança preferencial	40% Delegados Sindicais (10% solucionado) 39% médico do trabalho (13 % auxiliados) 39% com colegas (20% auxiliados) *considerou que uma pessoa pudesse ter buscado ajuda em mais de uma das formas pesquisadas.	38% família 21,5% amigos 6% Sindicato 6% RH 3,5 Médico do Trabalho 6% não procurou ajuda	Ausência de abordagem
Procedência	58% Assédio vertical descendente	90% Assédio vertical descendente	Ausência de abordagem
	12% Assédio horizontal	2,5% Assédio horizontal	Ausência de abordagem

	1% Assédio ascendente	1,5% Assédio ascendente	Ausência de abordagem
	29% Assédio misto	6% Assédio misto	Ausência de abordagem

Fonte: Hirigoyen (2010), Barreto (2005) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup (2021)

Em diário oficial da União de 09/03/2023 foi encaminhado ao Congresso Nacional, para ratificação o texto da Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho e o texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho (Brasil 2023). Ambos de suma importância para deliberação de normativas equiparadas ao contexto mundial no que tange a garantia de um ambiente de trabalho livre de violência e assédio no Brasil.

3.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange a multiplicidade de terminologia, a subdivisão conceitual entre assédio moral individual e organizacional, esta autora compreende que ambas as perspectivas fazem parte de um único fenômeno, o que fortalece a concepção de unicidade do tema. Entendendo que a complexidade do assédio moral exprime inúmeros temas satélites de estudo, há acordo que desde que fortalecida a concepção da unicidade do fenômeno os estudos sejam trabalhos de forma multifacetada, haja vista a impossibilidade de juntar todos seus aspectos em uma única pesquisa.

Sobre o assédio moral, em sua premissa dada por alguns autores como individual, acredita-se que uma divisão terminológica pode vir a distanciar mais e mais o indivíduo de sua crença quanto a resolutividade do problema, podendo ocasionar um maior

distanciamento de olhares para as questões de saúde advinda do sofrimento vivido em situações de assédio moral, pode diminuir o investimento em pesquisa que exprime o grau de afectação social do fenómeno, pode deslocar o interesse a único campo de acção.

Compreende-se que a terminologia assédio organizacional exprime assertivamente questões que refletem a responsabilidade das organizações quanto ao clima organizacional, cultura e estratégias de gestão, mas a necessidade de abordar a dinâmica do assédio moral exige que dela participe o indivíduo, atores em cena a partir das relações interpessoais. De tal forma, quando alguns autores estudados, mesmo já dividindo o tema sem tal percepção, apontavam receios quanto ao que o desenvolvimento e a ampliação do estudo do tema resultariam sobre suas concepções. Por exemplo, não houve aprofundamento em que aspectos esta mudança poderia ocorrer e como se expressaria para além do campo de pesquisa. Hoje sabe-se que para o campo de pesquisa as diferentes concepções dadas pelas diferentes áreas de estudo acabam por representar um limitador, mas a representação social da adoção de uma única terminologia ou de uma bricolagem desta; como aparenta muitas vezes ser utilizada não foi discutida.

Haja vista a pouca base de dados localizada que indiquem os fatores predominantes do assédio moral, poder-se-ia dizer que as intervenções adotadas com foco na subjetividade e nos sintomas individuais propiciam ações características de prevenção terciária, pois não se atua profundamente em causas significativas para existência de devida violência que se encontram nas estruturas organizacionais.

Neste sentido, há acordo quanto a inclusão do termo violência estrutural proposto por Pohlmann (2014) junto a terminologia, fato que poderia gerar maior aprofundamento em pesquisas quanto aos fatores e preditores do assédio moral, a efetivação de leis e consequentemente aumentaria a prevenção dos casos de assédio nas organizações.

Inerente a importância do tema estudado, postula-se que são inúmeras as consequências que afetam pessoas e organizações mundialmente, porém no que tange a responsabilização é urgente que novos paradigmas se estabeleçam na politização de

normas que preceda, no sentido de enfrentar os aspectos do capital e seus interesses, evitando assim a naturalização da violência contida no assédio moral.

Salienta-se que a incipiência nas pesquisas, a dificuldade em estabelecer uma unidade terminológica que abranja o fenômeno em sua multicausalidade, a falta de ordenamento jurídico sobre o tema, a ausência de dados estatísticos que quantifiquem o número de pessoas afetadas clinicamente, econômica e socialmente, a não consolidação das regras acordadas mundialmente por interface com a OIT e a abordagem em aspectos terciários corroboram com o atraso do nosso país em compreender e estabelecer medidas que amparem o trabalhador em suas dificuldades. Isso acaba por levar os indivíduos ao adoecimento, devido a permanência prolongada em ambientes assediadores, a manutenção da discriminação em aspectos históricos segregando minorias sociais, a proliferação de culturas organizacionais de assédio e valores não morais, injustos e discriminatórios.

A busca por soluções individuais, enquanto soluções coletivas, poderiam ser mais eficazes e, por fim, a banalização de todo um contexto histórico fenomenológico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carmelita. Assédio moral no trabalho detectado na triagem realizada por enfermeiro na perícia médica. <https://seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/946>. Acesso em: 02/11/2023

ALVES, Márcia Oliveira. Fundamentos históricos, teóricos e metodológicos do serviço social: das origens aos dias atuais. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2017. *E-book disponível para alunos da Universidade Católica do Paraná.*

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr._jun. 2007

BARRETO, Maria Margarida. Assédio Moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

BRASIL. Presidência da República. Despacho do Presidente da República . Diário Oficial da União Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>> . Acesso em: 2 de novembro de 2023

BUSNELLO, Grasiela Fátima; TRINDADE, Letícia de Lima; DAL PAI, Daiana; BECK, Carmem Lúcia Colomé. RIBEIRO, Olga Maria Pimenta Lopes. Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/TFf6h5Xn4CsT4tsNFLwb73N/#>. Acesso em: Acesso em: 02/11/2023

CAMPOS, Claudinei José Gomes . Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/wBbjs9fZBDrM3c3x4bDd3rc/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20análise%20de%20conteúdo%20é,do%20sentido%20de%20um%20texto>. Acesso em: 21 nov. 2023

CRESSWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2010

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - Dieese. Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira. <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/especialReformaPrevidencia.html>

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - Dieese. O LONGO AMANHECER DA RECONSTRUÇÃO. <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/especialReformaPrevidencia.html>

FONSECA, Dielly Débora Farias; MATTOS, Carlos André Corrêa de; CORRÊA, Alessandro de Castro. Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma instituição de ensino superior da região norte do Brasil. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/79018/47181>. Acesso em: Acesso em: 02/11/2023

FONTELLES, Mauro José, SIMÕES, Marilda Garcia, FARIAS, Samantha Hasegawa, FONTELLES Renata Garcia Simões. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 02/11/2023

FONTES, Kátia Biagio, SANTANA, Rosângela Getirana, PELLOSO, Sandra Marisa, CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Fatores associados ao assédio moral no ambiente laboral do enfermeiro. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Z9FzkDpBBn9CRkFxcZZyRBL/?lang=>. Acesso em:

GALVÃO, Andréia; et al. (Org.) . Dossiê Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 22 out 23

g1.com. Escrivã morta não contou sobre assédio sofrido na Polícia Civil de MG para poupar a família, diz pai. <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2023/06/13/escriva-morta-nao-contou-sobre-assedio-sofrido-na-policia-civil-de-mg-para-poupar-a-familia-diz-pai.ghtml>Acesso em: 23/11/2023

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho. 4a. ed. Salvador: JusPODIVM, 2020.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e Técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 5a. ed. Rio de Janeiro: 2010.

IAMAMOTO, Marilda Villela. A questão social no capitalismo. Temporalis, Brasília, n. 3, 2001.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico - metodológica. 37 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

IANNI, Octávio. Pensamento social no Brasil. Bauru: EDUSC, 2004.

MAGALHÃES, Andrea. **Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20tudo%20o%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 07 set. 2023

MEIRELLES, Giselle Ávila Leal de. Serviço Social e “Questão Social”: fundamentos teóricos e análise contemporânea E-book disponível para alunos da Universidade Católica do Paraná. 2017.

MEIRELLES, Giselle Ávila Leal de. “Questão social” no Brasil frente à ofensiva do golpe parlamentar de 31 de agosto de 2016. Relatório de Pós-Doutoramento. Rio de Janeiro, UFRJ/Escola de Serviço Social, 2019.

NETTO, José Paulo. Cinco notas a propósito da “questão social”. Temporalis, Brasília, ABEPSS, Ano 2, 2001.

NOBREGA, Camile Silva , GUIMARÃES, Carlos Alexandre Porto, SOARES, Cintia Moreira , MARCONDES, Diego Marlon , SANTOS, Mateus Chiarioni dos. Assédio moral

no trabalho e o efeito gaslighting. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63997/assedio-moral-no-trabalho-e-o-efeito-gaslighting>. Acesso em: 15 out 2023

Nunes, Thiago Soares ; Tolfo, Suzana da Rosa. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/> . Acesso em: 02/11/2023

Organização das Nações Unidas (ONU). OIT: Violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-violencia-e-assedio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 15/11/2023

PASTORINI, Alejandra. A categoria “questão social” em debate.v.17. São Paulo, Cortez, 2022. *E-book disponível para alunos da Universidade Católica do Paraná*.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014

ROGERS, Kristen . “Gaslighting”: veja o que realmente significa a palavra da moda. Disponível em : <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/gaslighting-veja-o-que-realmente-significa-a-palavra-da-moda/>. Acesso em: 15 out 2023

SALOMON, Decio Vieira. Como fazer uma monografia. 11a,ed. Martins Fontes, 2004

SEVERINO. Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 24a. ed., Estado: Cortez 2017,

SOBOLL, Lis Andréa. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TRINDADE, Letícia de Lima; SCHOENINGER, Maiara Daís; BORGES, Elisabete Maria das Neves; BORDIGNON, Maira; BAUERMANN, Kaciane Boff, BUSNELLO, Grasielle Fátima; DAL PAI, Daiana. Assédio moral entre trabalhadores brasileiros da atenção primária e hospitalar em saúde. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/zsWcgZcwWy5cX6YHJTdBBLD/#>. Acesso em: 02/11/2023

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca ; LIMA, Francisco de Paula Antunes ; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7rtmSxNMdnBfWzWzGfH6tsy/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02/11/2023

VIEIRA, Denise da Silva; GERBER, Luísa Maria Lorenzini. Pesquisa em Serviço Social. Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI. Indaial, 2016.

YAZBEK ,Maria Carmelita. Expressões da questão social brasileira em tempos de devastação do trabalho. Disponível em:
<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/37164>. Acesso em: 17 set 2023 .