

O TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL: UMA BREVE DESCRIÇÃO.

TAZITU, Allan Gama ¹
MANGABEIRA, Dayane ²

RESUMO

O presente artigo vai discutir a relação simétrica e assimétrica entre o trabalho e o assédio moral. Para tal, traçamos, a partir de uma revisão bibliográfica, as concepções que orientam o trabalho, o assédio moral, bem como, os impactos decorrentes dessa relação. Do ponto de vista teórico-metodológico, selecionamos: Camargo (2009); Goulart (2013); Myers (2015), dentre outros. Por fim, os aspectos humanos e sociais atravessam a história do trabalho e o torna um dos pontos-chave para a formação do Assédio Moral e as suas implicações na vida das organizações. Além disso, contribuem diretamente para a construção das relações simétricas e assimétricas da convivência entre os sujeitos que ocupam as instituições.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Assédio Moral. Impacto.

INTRODUÇÃO

Na relação histórica entre o trabalho e o assédio moral, várias mudanças surgiram ao longo do tempo, dentre elas: a implantação dos sindicatos e das leis trabalhistas. Além disso, o desenvolvimento de pesquisas que procuram entender os operadores sociais e econômicos que contribuem para a construção do Assédio Moral entre empregado e empregador.

O presente artigo discute a relação simétrica e assimétrica existente entre o trabalho e o assédio moral. Para tal, escolhemos traçar, a partir de uma revisão bibliográfica, as concepções que orientam o trabalho, o assédio moral, bem como, os impactos decorrentes dessa relação. Do ponto de vista teórico-metodológico, selecionamos alguns autores, a saber: Camargo (2009); Goulart (2013); Myers (2015), dentre outros.

Por fim, os aspectos humanos e sociais atravessam a história do trabalho e o torna um dos pontos-chave para a formação do Assédio Moral e as suas implicações na vida

¹ Graduado em Psicologia – Faculdade de Ilhéus

² Professora do curso de Psicologia da Faculdade de Ilhéus CESUPI.

das organizações. Além disso, contribuem diretamente para a construção das relações simétricas e assimétricas da convivência entre os sujeitos que ocupam as instituições.

A título de organização, o texto divide-se em três seções, nas duas primeiras seções, a história e a concepção de trabalho construídas ao longo do tempo.

Já na terceira seção, os aspectos simétricos e assimétricos que constituem o assédio moral frente às demandas do trabalho. Por último, as considerações finais e as referências.

Concepção histórica do trabalho

A relação homem-trabalho existe desde o início da civilização. O trabalho estava associado às atividades relacionadas à sobrevivência de uma comunidade. O homem trabalhava para se alimentar e se defender de predadores ou de comunidades rivais que disputavam os recursos territoriais. A relação de trabalho e dignidade surgiu com os primeiros escravos; homens de tribos inimigas que haviam sido conquistadas e eram encaminhados para os trabalhos mais penosos, indignos e submetido à vontade de terceiros (ZANELLI, *et al.*, 2014).

Assim, o trabalho era associado a um conceito mais restrito, com atividades manuais e/ou braçais e basicamente de sobrevivência das tribos. A dignidade do trabalho se constituía na diferenciação entre os membros da tribo e os escravos conquistados de tribos derrotadas que eram encaminhados para os trabalhos considerados mais degradantes que eram evitados pelos vitoriosos.

Na Antiguidade, surgem os primeiros conceitos nas civilizações sobre a dignidade do trabalho. Como exemplo, na antiga babilônia no século XIX a. C, no primeiro código de leis da humanidade, o Código de Hamurabi, data-se a existência de textos sobre condições de prestação de trabalho livre, que incluíam o reconhecimento de atividades, tópicos sobre salário e sobre terceirização de trabalho (FAÇANHA, 2012), demonstrando uma visão positiva acerca do trabalho.

No caminho contrário, Ramos (2009), Zanelli, *et al.* (2014) afirmam que a sociedade grega-romana via o trabalho como uma atividade degradante a qual os membros dessa sociedade deviam ser poupados e tais atividades deviam ser exercidas pelos escravos. Filósofos gregos exaltavam tal ponto de vista:

O cidadão, para o filósofo Platão, deveria ser poupado do trabalho. Aristóteles valorizava a atividade política e se referia ao trabalho como atividade inferior que impedia as pessoas de terem virtude. Todo cidadão deveria abster-se de profissões mecânicas e da

especulação mercantil: a primeira limita intelectualmente e a segunda degrada eticamente. A filosofia clássica caracterizava o trabalho degradante e desgastante (ZANELLI, *et al.*, 2014, p. 28).

Essas civilizações demonstram a evolução da concepção de trabalho em dois pontos de vista diferentes e a forma como era entendido o trabalho: uma fazia seu reconhecimento em seu código de leis e a outra via todas as formas de trabalho como atividades indignas a qual seus cidadãos deviam ser poupados.

A influência greco-romana sobre a concepção de trabalho chega até a Idade Média, onde o trabalho no campo e de manufatura de produtos básicos era feito pelos camponeses que serviam aos poderosos senhores feudais os quais eram os donos de terra e líderes militares, que carregavam o título advindo por herança. Como a visão greco-romana, o trabalho ainda é entendido como uma atividade indigna, que devia ser exercida pelos camponeses. Contudo, ao invés de escravos, a Idade Média é marcada pelo trabalho servil dos camponeses que produziam para os senhores feudais em troca da permissão do uso da terra e de proteção (ZANELLI, *et al.* 2014).

Aos senhores feudais, cabiam ocupar-se com a proteção dos servos, a tomada de decisões políticas e com a guerra. Contudo, em oposição à visão greco-romana, a diferença entre as classes, estava na posição social em que nasciam, e não mais sobre os cidadãos de qual civilização pertenciam. Por esse motivo, aqueles que nasceram nas classes sociais mais pobres, cabia o trabalho laboral nos campos. Desta forma, esse período ainda mantém uma visão negativa acerca do trabalho e sobre a dignidade do mesmo.

Também no fim da Idade Média, surgia outra classe social, a burguesia. Essa nova classe social foi responsável pela mudança na forma como a sociedade via o trabalho. Os burgueses foram responsáveis pela mudança na sociedade medieval, através da manufatura de bens artesanais e deslocaram o eixo de produção do campo para a cidade. Isso permitiu que o comércio florescesse nas cidades e tem-se então, o início do capitalismo e do acúmulo de capital (FAÇANHA, 2012).

Essa mudança, durante o fim da Idade Média, alterou a forma como a sociedade via o trabalho. As ideias da época da Grécia e Roma antiga se mostram inadequadas para a nova organização do trabalho, onde, a partir do acúmulo de capital, o ser humano passa a disputar poder. Então, o trabalho antes visto como indigno, passa a ser um meio para mudança social, acúmulo de riquezas e *status* dentro da sociedade. Começa-se a perceber a importância do trabalho como meio de mudança da sociedade e do homem.

Com o avanço da tecnologia na Idade Moderna e a invenção da máquina a vapor, tem-se o início da Primeira Revolução Industrial no final do século XVIII. A Revolução Industrial teve seu início na Inglaterra e trouxe inovações aos meios de produção. Do mesmo modo, como os meios de produção, a Revolução Industrial veio a trazer grandes mudanças no trabalho, seu ambiente e modo como a vida dos trabalhadores se organizava. Houve a separação do ambiente familiar do ambiente de trabalho. As pessoas passaram a se concentrar em um local apenas para exercer as atividades laborais (ZANELLI, *et al.* 2014).

Ao analisarmos o período em questão, observa-se um esvaziamento do conteúdo de trabalho em favorecimento da produtividade. Com as mudanças trazidas pelas máquinas e os meios de produção, o trabalho passa a ser valorizado pela demanda e do aumento da produtividade, e o ócio passa a ser marginalizado dentro da sociedade (DREWS; CARLOTO, 2014).

O acúmulo de renda da burguesia no fim da Idade Média criou a classe da social dos grandes proprietários das indústrias na Idade Moderna que demanda mão-de-obra para produzir os seus bens. Portanto, o trabalhador deixa de ser o dono da mercadoria, fruto da sua força de trabalho, passando a ser apenas o meio para produção dela que pertence aos grandes proprietários das indústrias.

Segundo Zanelli *et al.* (2014), a valorização do trabalho e a sua necessidade dentro da sociedade da época submetia o proletariado a péssimas condições nas indústrias, que envolviam extensas jornadas nas fábricas, com ambientes perigosos, o qual levavam homens, mulheres e crianças a uma situação bastante insalubre. Com isso, temos a organização dos trabalhadores para melhores condições e reconhecimento da classe operária, levando a criação da consciência de classe e de identidade por parte dos operários. Essa organização em busca dos interesses e direitos dos funcionários levou a formar os primeiros sindicatos de trabalhadores que iriam lutar pelos séculos que se seguiriam em busca das melhores condições para os operários que trabalhavam nas fábricas.

A criação dos sindicatos de trabalhadores demonstra que o trabalho não era mais uma atividade degradante, passava a ocupar um papel central na vida do trabalhador e serviu como o agente que levou às transformações da época. Isso se deu pela busca por melhorias nas condições e direitos que levaram a conflitos entre o estado, os sindicatos dos trabalhadores e os patrões, e tiveram consequências nos séculos seguintes com lutas

por mais direitos para os trabalhadores que podem ser percebidas até os dias atuais pela busca contínua de melhores condições de trabalho e benefícios.

Com a influência do Positivismo³ e do Iluminismo⁴ durante a segunda Revolução Industrial nos meados do séc. XIX, surgiu a necessidade da reformulação dos cargos de gerenciamento por meio da sustentação científica da organização do trabalho. Os meios de produção e a organização de trabalho nesse período sofreram fortes influências de Frederick Taylor (1856-1915), Jules Henri Fayol (1841-1925) e Henry Ford (1863-1947) que ditaram a forma como as atividades eram organizadas. Com isso, os esforços de trabalho passaram a ser organizados, minimizando o tempo e o desperdício em sua execução, aumentando a repetitividade. Com a hierarquização dos postos de trabalho surgiu a cisão entre aqueles que submetem e os que são submetidos (ZANELLI, *et al.* 2014).

O século XX trouxe consigo as duas Grandes Guerras, crises econômicas que fizeram questionar as políticas econômicas liberais, o avanço da tecnologia com a automação e informatização, ocasionando a Terceira Revolução Industrial. Como consequência, houve em desemprego em massa e a necessidade de aperfeiçoamento por parte dos trabalhadores para ocuparem cargos e uma maior participação dos operários nas decisões sobre os meios de produção. A preocupação com o social por parte do Estado, levou a elaboração de políticas que suprissem as necessidades das populações mais necessitadas, com políticas de auxílio para desempregados e a defesa da dignidade do trabalhador que perdura até a atualidade (NAVARRO; PADILHA, 2007).

A relação do homem e o trabalho na atualidade vai além de uma relação de sobrevivência e necessidade, mas envolve agora uma relação do homem com seu meio e as suas relações sociais, tendo papel importante e muitas vezes decisivos em outros aspectos da vida do sujeito. Desta forma, Dias (2009, p.6) afirma:

Nessas circunstâncias, o trabalho para alguns é antes de tudo fruto de uma relação social determinada pela relação salarial; para outros, trata-se, sobretudo, do emprego; e para outros ainda, trata-se de uma atividade de produção social, etc. Ironicamente o trabalho vem se configurando como sinônimo de dignidade humana e condição de progresso econômico, no entanto os trabalhadores enfrentam sérios

³ Corrente filosófica iniciada por Augusto Comte (1798-1895), na França em meados do século XIX que pregava que o conhecimento científico deveria ser reconhecido como o único pensamento verdadeiro (SKANDAR; LEAL, 2002)

⁴ Movimento intelectual, iniciado no século XVII, que teve continuidade nos dois séculos posteriores. O iluminismo enfatizava a razão e a ciência como meios para explicar o universo, pregando igualdade entre os homens (SILVA, 2007).

limites às suas possibilidades de estabelecimento de vínculos interpessoais com seu fazer e, conseqüentemente, são reduzidas as probabilidades de identificação com os outros e com o seu trabalho, ao menos na perspectiva de uma continuidade, por mais efêmera que esta seja, interferindo diretamente em sua saúde.

Para o homem, o trabalho passa a ser então um elemento importante na vida do sujeito e muitas vezes ocupa o papel central. A evolução histórica enunciou a importância e o trajeto da dignificação do trabalho para o homem, e demonstra a busca da qualidade e melhores condições para os trabalhadores sabendo que o mesmo pode vir a ser um fator como promotor de saúde ou um elemento que pode levar ao adoecimento.

A esfera social e humana do trabalho

Trabalho, tem origem no termo latino *tripalium*. Esse termo era usado para designar uma ferramenta que era usada por agricultores na Antiguidade; além disso, o termo *tripalium* também está associado ao utensílio de tortura usado pelos romanos que foi, posteriormente, usado pela igreja católica no século VI d.C. Em função disso, por muito tempo o trabalho passou a ser associado com tortura, fardo e sacrifício (RIBEIRO; LÉDA, 2004; BONZATTO, 2008).

O ser humano, ao ser comparado com os animais, é o único que trabalha. Diferentemente dos animais, ele modifica o meio em que habita para que possa suprir suas necessidades. Essas modificações vão além de mudanças no meio natural e têm influência na esfera social e psicológica do próprio indivíduo. Os animais produzem, mas apenas aquilo que precisam para viver. O ser humano vai além, produz coisas que não estão vinculadas às suas necessidades básicas, produzindo excedentes, e esse processo é o trabalho. Além do ambiente, durante o processo, o homem também se modifica. O trabalho também é uma forma de inserção social e interação dando ao homem sua dignidade e também sua própria humanidade (GOULART; SAMPAIO, 2013).

Discorrer sobre significado do trabalho é evidenciar a relação que o indivíduo tem com a sua atividade laboral. Esse significado sofre influência da percepção sobre como o sujeito interpreta sua relação com o trabalho, demonstrando um aspecto subjetivo importante do trabalho. Desta forma, a relação homem-trabalho também é influenciada pela forma que o indivíduo entende o significado do trabalho.

O trabalho passou a ocupar uma parte importante da vida humana a partir das Idades Moderna e Contemporânea. Estrutturamos nossas vidas em torno da rotina dos

nossos empregos. Passamos a fazer planejamentos com base em datas estipuladas de acordo com folgas, férias e escalas. A situação de trabalho passou a ser indicativo para etapas da vida e posições sociais (estudante, desempregado, aposentado etc.). Além disso, o trabalho é o meio o qual o homem tem para saciar suas necessidades humanas, sejam elas básicas de sobrevivência ou não (BASTOS *et al.* 1995).

Na história, o trabalho quase sempre teve um significado relacionado à tortura, sofrimento, esforço e sacrifício. Pode-se também, citar a relação do mesmo com dignidade, em que aqueles que trabalhavam estavam em posição degradante. Apenas nos séculos mais recentes, percebe-se uma relação diferente com o trabalho onde até então havia apenas um sentido pejorativo nessa relação. Essas mudanças começaram a agregar um sentido de satisfação e realização no trabalho.

Coutinho (2009) afirma que há três posições acerca da relação homem e trabalho. A primeira trata-se de uma posição negativa, onde o trabalho é visto como sacrifício, sofrimento, tortura, castigo, relação essa ainda influenciada pela visão greco-romana e medieval acerca do trabalho. A segunda ocupa uma posição de centro, onde o trabalho apresenta uma posição neutra, como um mero meio a sobrevivência do homem, um meio para alcançar suas necessidades materiais. E a terceira apresenta uma visão positiva sobre o trabalho, onde esse passaria a ser o meio para o desenvolvimento das capacidades humanas, sendo a fonte de realização e autossatisfação do sujeito.

Desta forma, pode-se concluir que essas três posições irão influenciar a forma como percebemos o trabalho, se a visão é positiva, negativa ou neutra. Essa visão tem influência sobre como o sujeito percebe o trabalho e irá ditar sua relação com ele.

Goulart e Sampaio (2013) afirmam que se faz importante avaliar se o trabalho danifica ou dignifica o homem, e a influência que esse significado tem na qualidade de vida do trabalhador dentro e fora do trabalho em vista de que o trabalho, muitas vezes, é um agente norteador das atividades humanas.

Assédio Moral: Relações simétricas e assimétricas com o trabalho

O termo “Assédio” no dicionário (HOUAISS, 2009) tem a definição de: “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”, e o ato de “Assediar” significa: “perseguir com propostas; sugerir com insistência”. O termo “Assédio” em seu sentido geral, pode ocorrer em quaisquer

ambientes não havendo especificadamente nenhuma distinção quanto ao local em que ocorre.

O uso da expressão Assédio Moral com os termos “Assédio” e “Moral” foi usado pela primeira vez por Marie-France Hirigoyen. Essa associação se deve, conforme a pesquisadora, em função de tal prática se enquadrar no campo do moral e da ética pois não há meios de desassociar tais atos fora das perspectivas morais. Além disso, a expressão “Assédio Moral” enquadra todas as práticas de assédio dentro do ambiente de trabalho, enunciando assim que, é uma prática exclusiva do ambiente de trabalho enquanto os trabalhadores exercem suas funções (MARCONDES e DIAS, 2011).

O fenômeno que viria posteriormente ser conhecido como Assédio Moral tem sua origem junto com o surgimento do próprio trabalho. A qualificação de trabalhos indignos já indicava um sentido de humilhação com relação ao trabalho. Com a escravidão na antiguidade, havia o abuso por parte dos donos de escravos. O uso de violência física através da tortura era justificado pelo aumento da produtividade. Na Idade Média, os camponeses eram obrigados a ceder parte de sua produção do trabalho como pagamento pelo uso da terra, pela proteção dada pelos senhores feudais, e por isso, eram submetidos à violência física e psicológica por parte de seus senhores. No começo da primeira Revolução Industrial, a situação de humilhação não era diferente, os funcionários eram expostos a situações degradantes com a finalidade de produzirem ao máximo com pouco custo, o que levava a ambientes perigosos à saúde e salários baixíssimos (DIAS, 2009).

Com a evolução e lutas por conta dos conflitos entre os operários e os donos das indústrias; houve melhorias salariais, nas condições de trabalho e na legislação sobre o trabalho. Assim, surgiram formas mais subliminares de atingir o bem-estar do trabalhador e passava a existir o Assédio Moral como é conhecido hoje.

A preocupação do bem-estar dos trabalhadores e a importância com sua saúde mental tem origem no final do século XX. As primeiras pesquisas acerca do tema começaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho. Nessas áreas, três pesquisadores deram início à pesquisa acerca do fenômeno do assédio moral dentro do ambiente organizacional: Heinz Leymann (1993), Marie-France Hirigoyen (2000) e Margarida Barreto (2003) (FRONTZEK, 2009).

No Brasil, é importante enunciar que tal prática é considerada uma forma de violência e por esse motivo é considerado um ato ilícito, seja assédio no ambiente de trabalho ou não. No âmbito jurídico, se faz importante citar a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que é a Carta Magna que rege as leis e normas da federação e dispõe sobre

os fundamentos e valores defendidos pela nação, e em seu artigo art. 1º, inciso III diz: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]” (BRASIL, 1988).

Com base na Constituição Federal, ainda se faz importante citar o Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002) que é a consolidação das normas e regras que estabelece os direitos e deveres das pessoas no âmbito privado e que tem base a Constituição Federal como documento norteador. Conforme o Código Civil, se faz importante mencionar:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002).

Ao discutir acerca do Assédio Moral, é importante enunciar que se trata de práticas que ocorrem dentro do ambiente do trabalho com o indivíduo no exercício de suas funções. As normas que regulamentam as relações de trabalho estão contidas nas Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 1943). Dentro da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) é preciso citar os artigos 482 e 483 que dispõem sobre rescisão de contrato por justa causa e de rescisão por parte do trabalhador:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

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

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

Esses dois artigos descrevem práticas que podem ser consideradas abusivas tanto por parte do empregador quanto do empregado contra superiores hierárquicos. Desde 1943, quando foi decretada a lei pelo então presidente Getúlio Vargas, a CLT demonstra a preocupação dos governantes com a prática de atos abusivos contra o trabalhador, apesar de na época não serem delimitadas como Assédio Moral, hoje ao serem comparadas com o conceito de Assédio Moral podem vir a se configurar como o mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O significado do trabalho ao longo da história humana sempre se mostrou com uma dualidade, de um lado uma relação de sofrimento, tortura e apenas o meio para sobrevivência, de outro lado uma relação positiva de realização, crescimento e o meio para alcançar objetivos maiores. Além de transformar o meio, o trabalho também transforma o próprio homem no processo.

O Assédio como conceito durante a atividade laboral, surge junto com a própria atividade humana, sendo denominado milênios depois, que o ser humano começou a transformar o meio, como Assédio Moral. Logo, o Assédio Moral tem relação direta como o trabalho. Nos primórdios, principalmente, quando comparado com as práticas que seriam consideradas Assédio atualmente, o Assédio Moral era usado como meio para “motivar” os escravos, servos e menos afortunados a produzirem mais, já que, desta forma, ao produzirem o que era demandado, teoricamente, menos agressões sofriam.

Na atualidade, quando analisada a relação entre o Assédio Moral e o significado do trabalho, vemos que, apesar de serem pregadas as teorias e práticas da Administração e Ciências da Psicologia Organizacional e do Trabalho que evidenciam a importância do bem-estar do trabalhador, ainda existe a subjetividade de cada um que molda a forma como o sujeito interpreta a sua relação do trabalho, permitindo ainda que exista ainda um significado do trabalho como meio de sofrimento, e conseqüentemente sua visão sobre o Assédio. Assim é importante que haja mais pesquisas sobre esse enfoque, para que sejam analisadas para correlacionar a relação que o sujeito tem com o seu trabalho e como tal correlação pode influenciar em que o sujeito se permita ser vítima de situações de Assédio Moral ou não.

REFERÊNCIAS

ABREU, C. N. GUILHARDI, H.J. **Terapia Comportamental e Cognitivo-Comportamental**. Editora Roca. Rio de Janeiro 2004.

BARRETO, M. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** – p. 13-26. São Paulo: Fundacentro, 2013. Disponível em <[http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro\(1\).pdf](http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro(1).pdf)>. Acesso em 12 de março de 2017

BARION, A.; ROSSI, L. A. S. A intervenção do psicólogo organizacional frente a situações de assédio moral nas organizações. **Revista de Pós-Graduação Faculdade Cidade Verde**, Vol. 1, N. 2, 2015. Disponível em <<http://www.http://fcv.edu.br/revista/index.php/revistapos/article/view/9>>. Acesso em 12 de março de 2017

BASTOS, A. V. B. et. Al. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29 nov. /dez. 1995. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000600004>. Acesso em 14 de setembro de 2017

BECK, A. *et al.* **Terapia Cognitiva da Depressão**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982

BECK, J. S. **Terapia Cognitiva Comportamental: Teoria e prática**. Porto Alegre: Artmed, 1997

BEHAR, C.; PERIN, F. **Psicologia da Percepção**. 1 ed. Rio de Janeiro: SESES. 2015.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioét.** Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, agosto, 2013. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso em 10 de março de 2017

BONZATTO, Tripalium: o trabalho como maldição, como crime e como punição. **Revista Direito em Foco**, Registro, v. 3, n. 1, p. 1-37, 2011 <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/direito_foco/artigos/ano2011/Direito_em_foco_Tripalium.pdf>. Acesso em 28 de outubro de 2017

BRASIL. **Assédio Moral, conhecer, prevenir, cuidar**. Ministério da Saúde. Brasília. 2015. Disponível em <http://www.http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pdf>. Acesso em 30 de abril de 2017

BRASIL. **Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 14 outubro de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 14 outubro de 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em 15 de outubro de 2017

BRASIL. **Doenças Relacionadas Ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114**. Brasília, 2001. Disponível em <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em 12 de março de 2017

CABRAL, A., NICK, E. **Dicionário Técnico de Psicologia**. 14ª ed. São Paulo: Cultrix. 2006.

CAMARGO, D. **Psicologia Organizacional**. Vol 1. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj. 2009

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. 1969. Disponível em <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/c.Convencao_Americana.htm>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 12, n. 2, pp. 189-202. 2009. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25749>>. Acesso em 15 de setembro de 2017

CUELLAR, K. I. P. O direito de não produzir prova contra si mesmo: *nemo tenetur se detegere* no direito brasileiro. **Revista Âmbito Jurídico**. Nº 131 - Ano XVII – Dezembro. 2014. <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14399&revista_caderno=9>. Acesso em 21 de Outubro de 2017

DIAS, R. C. S. Relação homem-trabalho: entre o bem e o mal-estar. **Omnia Saúde**, v.6, n.2, p.01-14, 2009. Disponível em <<http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniasaude/article/viewFile/75/pdf>>. Acesso em 12 de março de 2017

DREWS, F. M.; CARLOTO, A. F. **O Trabalho Enquanto Construção Sócio Histórica: Considerações A Cerca Do Contexto Atual**. 2014. Disponível em <http://cac-php.unioeste.br/eventos/Anais/servico-social/anais/TC_TRAB_ENQTO_CONSTR_SOCIO_HISTOR_CONSIDS_ACERCA_CONTEX_ATUAL.pdf25749>. Acesso em 15 de setembro de 2017

FAÇANHA R. C. O. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Fortaleza – CE. 2012. Disponível em <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORAL%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em 31 de maio de 2017

FELDMAN, R. S. **Introdução à psicologia**. 10ª ed. Artmed. Porto Alegre. 2015

FIORELLI, J. O.; MANGINI, R. C. R. **Psicologia Jurídica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2015.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Outubro. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009>. Acesso em 12 de março de 2017

FRONTZEK. L. G. M. **Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho**. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2009. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/TMCB-7WYKDE>>. Acesso em 31 de maio de 2017

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. São Paulo: Record, 2009

GOMES, L. F. **Princípio da não auto-incriminação: significado, conteúdo, base jurídica e âmbito de incidência**. 2010. Disponível em <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2066298/principio-da-nao-auto-incriminacao-significado-conteudo-base-juridica-e-ambito-de-incidencia>> Acesso em 21 de outubro de 2017.

GOULART, I. B.; SAMPAIO J. R; **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

MARCONDES, A. L. N., DIAS, R. Características do *bullying* como um tipo de assédio moral nas organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em**

Administração. Rio de Janeiro, v. 5, n. 1 p.80-87. jan./abr. 2011. Disponível em <<http://www.uff.br/pae/pca/article/view/22>>. Acesso em 13 de outubro de 2017.

MEDEIROS, L. F. R.; GOMES, M. A. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. **R. Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 66-87, outubro,2016. Disponível em <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1435/pdf>>. Acesso em 12 de março de 2017.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa.** Universidade Católica de Brasília. Brasília, Março 2003

MYERS, D. G. **Psicologia.** 9ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 14-20, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400004>. Acesso em 16 de setembro de 2017

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**, n. 4. Genebra, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

PAMPLONA FILHO, R.; et Al. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. **Revista Direito UNIFACS.** n. 190, 2016. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>>. Acesso em 12 de março de 2017

QUEIJO, M. E. **O direito de não produzir prova contra si mesmo** (o princípio *nemo tenetur se detegere* e suas decorrências no processo penal). São Paulo: Saraiva, 2003.

RAMOS, G. **Uma introdução ao histórico da organização racional no trabalho.** Conselho Federal de Administração. 2009

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro , v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 28 out. 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho.** Rio de Janeiro: Campus, 2009.

SOBOLL, L. A. S. Assédio moral no trabalho. **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

TONETTO, A. M. *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 165-173, agosto, 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000200003>. Acesso em 20 de março de 2017

WRIGHT, R. **O animal moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

WRIGHT, J. H. et Al. **Aprendendo a terapia cognitivo-comportamental**. São Paulo: Artmed, 2008

ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014

ZANELLI, J. C., et. al. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2014